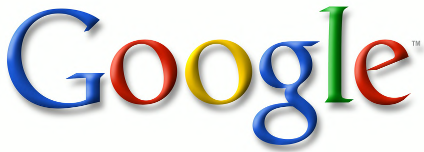
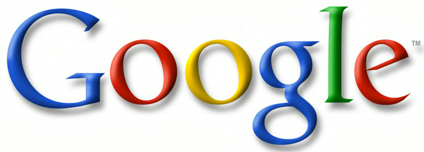
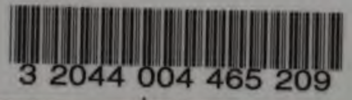





3 2044 004 465 209


SIGILLVM ACADEMIAE HARVARDIANAE IN NOV ANG
VE RI TAS
CHRISTO ET ECCLESIAE



LA
PARTICIPATION AUX BÉNÉFICES

CONTRIBUTION A L'ÉTUDE

DES

MODES DE RÉMUNÉRATION DU TRAVAIL

DU MÊME AUTEUR :

LES HAUTS SALAIRES AUX ETATS-UNIS. — 1 vol., 112 pp., Gilon, Paris et Verviers, 1895.

LA RÉGLEMENTATION DU TRAVAIL DU DIMANCHE EN SUISSE. — 1 vol., 146 pp.; publication de l'Office du Travail de Belgique, 1896.

La transmission du travail à distance (Revue universitaire, 1891). — *L'extension universitaire aux États-Unis* (Id., 1894). — *Choses d'Amérique* (Revue de Belgique, 1894). — Sommaire d'un cours d'extension universitaire sur l'*Histoire des Idées économiques* (Gand, 1895). — *Notes de Suisse : les lois protectrices du travail* (Revue de l'Université de Bruxelles, 1896). — *Rapport sur le travail du dimanche en Suisse* (Congrès du repos du dimanche, Bruxelles, 1897). — *Rapport sur l'organisation internationale de la statistique du travail* (Congrès de législation du travail, Bruxelles, 1897. — *Leçon d'ouverture au Cours d'Economie politique à l'Ecole des sciences politiques et sociales* (Revue de l'Université de Bruxelles, 1898).

BIBLIOTHÈQUE DU MUSÉE SOCIAL

LA PARTICIPATION AUX BÉNÉFICES

CONTRIBUTION A L'ÉTUDE
DES
MODES DE RÉMUNÉRATION DU TRAVAIL

PAR

ÉMILE WAXWEILER

CHEF DE BUREAU A L'OFFICE DU TRAVAIL DE BELGIQUE
CHARGÉ DE COURS A L'UNIVERSITÉ DE BRUXELLES

Ouvrage ayant obtenu le premier prix au Concours du Musée Social (1896-97)

PARIS
ARTHUR ROUSSEAU
ÉDITEUR
14, RUE SOUFFLOT, 14
—
1898

AVANT-PROPOS

« La participation aux bénéfices est envisagée dans le présent mémoire au triple point de vue des *faits*, de la *science économique* et du *droit* : ces aspects différents du sujet forment les trois parties essentielles du travail. Dans une quatrième, nous en dégageons les conclusions. Afin de ne pas allonger l'exposé, nous avons groupé en annexes un certain nombre de notes relatives à des points subsidiaires ; nous y avons joint le texte complet de quelques règlements d'usines pour montrer, mieux que par de simples extraits, l'esprit général de l'institution dans la pratique.

« Nous nous sommes attaché à accorder aux faits la grande place qui leur revient : nous avons néanmoins, de propos délibéré, réduit au strict nécessaire l'étude pure et simple des applications, afin d'éviter ce qui n'eût été que la réédition de monographies déjà publiées. En sorte que les expériences faites nous ont plutôt servi à réunir les éléments d'un examen systématique de l'organisation de la participation.

« C'est à l'analyse économique et juridique que nous nous sommes surtout arrêté. Nous avons cru répondre ainsi aux vues du généreux fondateur de ce Prix, en même temps que nous obéissions à cette conviction : que la participation aux bénéfices a surtout besoin aujourd'hui de justifications — nous allions écrire : de réhabilitations — scientifiques. Revendiquée unanimement par les idéalistes et par les philanthropes, elle ne rencontre d'adversaires que parmi les hommes de science et de pratique. Nous avons tenté d'établir dans quelle mesure sont fondées ces hostilités, les plus redoutables assurément en notre siècle positif.

« On ne s'étonnera donc pas que nous n'ayons point, comme d'aucuns s'y attendaient peut-être, développé les raisons de justice distributive, ni exalté les généreuses initiatives des premiers pionniers de la participation. »

A cette préface du travail que nous présentions au Concours sur la Participation aux bénéfices, nous n'avons que peu de mots à ajouter.

Le Jury ayant jugé notre mémoire digne du Premier Prix (12.000 fr.), la publication en a été décidée par le Musée Social, et nous avons reçu de la Direction l'obligeante autorisation de revoir le texte avant de le livrer à l'impression.

Nous avons pu, de la sorte, songer à tenir compte des observations que formulait en ces termes le Rapporteur du Jury, M. Levasseur : « L'auteur discute avec une compétence incontestable les questions d'économie politique et de droit, quoique son raisonnement paraisse dévier sur certains points. Il a lu les ouvrages publiés sur la matière, sans être toujours curieux de se tenir au courant des faits les plus récents : ces faits d'ailleurs ne changeraient rien à son appréciation du système. »

S'il nous a été aisément possible de mettre à jour certaines données (1), nous n'avons pas cru, sur aucun point, devoir redresser nos raisonnements. Nous ne nous dissimulons pas qu'ils s'écartent de maintes doctrines : mais une étude attentive des conditions de l'évolution économique contemporaine n'a pu que nous confirmer dans nos vues.

Entre les doctrines et les faits, nous n'avons pas hésité : le lecteur jugera dans quelle mesure nous étions fondé à ne point modifier nos jugements.

(1) Nous avons eu connaissance trop tard pour l'analyser, de l'importante étude de M. R. Einhauser parue dans le fascicule I-II du *Zeitschrift für die gesamte Staatswissenschaft* (Tübingen, 1898).

GÉNÉRALITÉS

Il importe, au début de cette étude, d'insister sur les caractères distinctifs de la participation aux bénéfices. Rien n'est, en effet, plus indispensable à la sûreté des investigations que la rigueur et la netteté des définitions ; il y a lieu, d'ailleurs, pour le sujet spécial qui va nous occuper, d'éviter le reproche dont M. Paul Leroy-Beaulieu s'est fort justement fait l'écho : de « comprendre sous le nom de participation aux bénéfices toutes sortes de procédés... qui n'ont rien de commun avec la participation réelle » (1).

Ces caractères se résument, pensons-nous, dans cette définition :

La participation aux bénéfices (Profit-sharing (2), Die Gewinnbetheiligung) *est un mode de rémunération du travail des ouvriers par lequel une part dans les bénéfices éventuels de l'entreprise vient s'ajouter à leur salaire normal.*

(1) Cf. l'*Economiste français* du 2 janvier 1892.

(2) L' « Industrial Partnership », conformément à sa signification étymologique, désigne une association complète entre patrons et ouvriers : l'exposé de M. G. Howell, par exemple, confirmé d'ailleurs par diverses sources, donne à ce sujet des renseignements précis (*The Conflicts of Capital and Labour*, chap. XII, § 11). Cf. aussi la revue mensuelle *Labour Copartnership*.

Si telle est bien la participation, il faut avoir soin, d'abord, de ne pas comprendre au nombre de ses applications, certaines institutions patronales qui ne procèdent qu'en apparence de son principe, et qui, toutes, présentent ce trait commun : une somme est prélevée annuellement sur les bénéfices et consacrée à des œuvres collectives destinées à l'amélioration du sort des ouvriers.

Nous nous refusons à voir dans cette pratique de la participation aux bénéfices proprement dite. L'attribution collective et à longue échéance d'une part de bénéfices au personnel d'une entreprise, ne peut être confondue avec un mode de rémunération du travail.

Nous n'irons cependant pas jusqu'à appeler, avec M. Brelay, semblable mesure une caricature de la participation : car il serait difficile de persuader à des patrons qui, comme MM. Dollfus, Mieg et Cie à Mulhouse, accordent annuellement cent quarante mille francs de subvention à des œuvres sociales, qu'ils ne font pas « participer leurs ouvriers à leurs bénéfices ». Nous considérerons donc cette sorte de participation, que nous nommerons *indirecte* ou *collective*, comme une forme particulière et nous lui réserverons un appendice à la fin de notre étude.

Il est à peine besoin de dire que nous écarterons absolument tout ce qui se présente sous la forme de gratifications pures et simples.

Quant aux divers modes de sursalaire, de salaire progressif, de primes à la production, etc., on ne peut non plus les assimiler à la participation, car ils ne présentent en aucune façon ce caractère distinctif d'ajouter au sa-

laire normal un tantième du bénéfice commercial réalisé dans l'entreprise pendant un exercice social (1).

De même, nous ne ferons aucune place au métayage, mode d'exploitation des entreprises agricoles, qui semble présenter une certaine analogie avec le système dont nous nous occupons. En fait, il n'existe aucune liaison entre ces deux formes ; elles reposent, il est vrai, toutes deux sur le même principe, l'association des deux facteurs de la production, et elles tendent toutes deux au même but : faire partager à chacun d'eux les bonnes et les mauvaises chances de l'entreprise commune ; mais leur structure économique et juridique est essentiellement différente.

Dans le métayage, le propriétaire fournit le fonds, et le métayer, la main-d'œuvre. Les frais généraux et toutes les dépenses d'exploitation, en général, sont à la charge des deux associés et sont supportés par chacun dans des proportions variables d'après les clauses de la convention, c'est-à-dire, en somme, suivant l'importance des apports respectifs. Le métayer n'a donc d'autre rémunération que sa part des produits.

Dans la participation aux bénéfices, au contraire, le travailleur touche en tous cas le salaire convenu ; il ne risque jamais de se trouver totalement privé de rétribution. La nature de ses relations avec le maître n'est d'ailleurs pas essentiellement changée : il lui reste toujours subordonné et ne prend aucune part à la gestion.

Aucun rapport historique ne peut d'ailleurs être découvert entre les deux systèmes. La participation aux

(1) Voir à l'annexe VI une note relative à divers modes particuliers de rémunération du travail, parfois confondus avec la participation aux bénéfices.

bénéfices est sortie des conditions de l'industrie moderne ; elle est intimement liée à son évolution ; elle ne se rattache nullement au mode d'exploitation agricole qui a caractérisé l'époque médiœvale.

Des considérations analogues peuvent être invoquées au sujet de l'industrie de la pêche maritime, dans laquelle il est souvent d'usage que le patron accorde au pêcheur une part des produits.

Enfin, nous ne citerons pas non plus d'applications de l'arrangement, si fréquent dans la grande industrie et dans le grand commerce, par lequel des directeurs ou gérants, des chefs de services, des contremaîtres, des surveillants ou des commis, sont intéressés aux bénéfices de l'entreprise qui les emploie.

Il n'existe cependant entre ce système et celui auquel se trouve consacrée cette étude, aucune différence de principe, ni même de forme ; nous avions d'abord songé à le comprendre sous ce titre général qui lui convient : « La participation aux bénéfices ».

Mais nous avons dû renoncer à ce plan, afin de rester concret. Quoi que l'on veuille et fasse, la « participation aux bénéfices » est une locution qui répond à une réalité bien déterminée : elle vise spécialement la rémunération des ouvriers, et non pas celle des employés ou salariés en général. C'est à ce titre qu'elle est défendue et attaquée : c'est sous cette forme qu'il faut l'étudier et en analyser les éléments.

Les applications dont nous venons de parler n'en constituent pas moins, suivant le mot de M. Ch. Robert, « l'avant-garde de la participation », que partisans et adversaires ne devraient pas perdre de vue.

PREMIÈRE PARTIE

LA PARTICIPATION AUX BÉNÉFICES AU POINT DE VUE DES FAITS

PREMIÈRE PARTIE

LA PARTICIPATION AUX BÉNÉFICES AU POINT DE VUE DES FAITS.

Les circonstances apportent à cette partie de notre tâche une notable simplification.

Pour réunir les matériaux de l'étude documentaire de la participation, nous eussions dû procéder à des enquêtes sur ses applications : or, semblables recherches ont déjà été faites à plusieurs reprises, et dans des conditions telles qu'il serait présomptueux d'espérer des résultats plus complets. Dans son étude sur la participation, M. H. Frommer examine longuement si les matériaux dont il peut disposer réunissent tous les caractères voulus de détail, d'exactitude, d'impartialité ; il conclut négativement. Mais pour nous, la question n'est pas là ; elle est uniquement en ceci : pourrait-on attendre beaucoup mieux d'une enquête nouvelle ? Assurément non. Les instruments qui ont été mis en œuvre sont ceux auxquels on devrait à nouveau recourir, les renseignements devraient être fournis par les mêmes intéressés : quelle chance y a-t-il qu'ils soient différents ? Au surplus, depuis le mémoire de M. Frommer, la bibliographie de la participation s'est considérablement enrichie.

Nous puiserons donc la description des applications de la participation dans les recueils suivants que nous classons par ordre chronologique :

Die Gewinnbetheiligung ; Untersuchungen ueber Ar-

beitslohn und Unternehmergewinn, par M. Bőhmert, 1878.

Profit-sharing between Capital and Labour, par M. Sedley Taylor, 1884.

Enquête sur le travail industriel en Belgique, 1886.

Enquête de la commission extra-parlementaire des associations ouvrières en France, 1888.

La participation aux bénéfices, traduction du livre de M. Bőhmert, mis à jour par M. A. Trombert, 1888.

Associations coopératives de production et participation aux bénéfices en Belgique, rapport par M. G. De Greef à l'Exposition de Paris, 1889.

Rapport de M. Ch. Robert sur la section II du Groupe de l'Economie sociale à l'Exposition universelle de Paris, 1889.

Profit-sharing between employer and employee, par M. N. P. Gilman, 1889.

Die Teilung der Geschæftsgewinns, traduction du livre de M. Gilman, mis à jour par M. Katscher, 1891.

Report to the Board of trade on profit-sharing, par M. J. Lowry Whittle, 1891.

Report on Profit-sharing (Labour Department of the Board of Trade), par M. D. F. Schloss, 1894.

Profit-sharing in the United States, par M. P. Monroe (dans « The American Journal of Sociology »), 1895.

The Labour Gazette, 1895, 1896, 1897.

Bulletin de la participation aux bénéfices, 1890 à 1897.

*
* *

L'étude des faits portera tout naturellement sur deux objets distincts : l'organisation de la participation aux bénéfices et ses résultats. Mais pour pouvoir apprécier pleinement ces données, il sera utile de jeter au préalable un coup d'œil sur l'histoire de la participation.

La première partie comprendra donc trois chapitres :

Chapitre I. — *Aperçu historique.*

Chapitre II. — *Organisation de la participation aux bénéfices.*

Chapitre III. — *Résultats des applications de la participation aux bénéfices.*

CHAPITRE PREMIER

APERÇU HISTORIQUE.

---

§ 1. — Origine des applications.

On a longtemps cru que la première application était due à un Français, entrepreneur de peintures, M. E. J. Leclaire, dont le nom est intimement attaché à l'idée de la participation.

La récente enquête de M. Schloss a montré que l'initiative en revient à un propriétaire foncier d'Angleterre, Lord Wallscourt, qui, en 1832, décida d'admettre ses ouvriers au partage de ses bénéfices, en supposant chacun d'eux possesseur d'un capital équivalent à celui dont les intérêts comptés à 5 0/0 représenteraient les salaires touchés pendant l'année.

Il ne reste pas moins vrai que la première application dans l'industrie a été faite en 1842 par M. E.J. Leclaire, et qu'en tout état de cause, celui-ci n'avait pas connaissance de la tentative de Lord Wallscourt. Il est incontestable également que, plus qu'aucune autre, l'expérience de M. Leclaire a eu une influence notable sur le développement ultérieur de la participation.

Il nous paraît donc utile pour la suite de notre étude de rappeler dans quel esprit cette réforme a été introduite et

dans quelle mesure elle a été le produit du milieu social, ou bien l'œuvre d'un philanthrope désintéressé en même temps que d'un industriel d'un grand sens pratique ; il n'est pas moins intéressant de savoir quel accueil fit à l'idée nouvelle la société française de la veille de 1848.

A. — *Première application dans l'industrie.*

En 1818, entrait comme apprenti chez un peintre en bâtiments de Paris, un jeune homme de dix-sept ans, E. J. Leclaire, qui venait chercher dans la grande ville les ressources que lui refusait son misérable métier de gardeur de bestiaux.

Huit ans après, en possession d'un capital de mille francs, il s'établit patron et il se trouva bientôt à la tête d'un atelier des plus importants. En quelques années, il sut amener sa maison à un degré d'exceptionnelle prospérité, grâce à un zèle incessant et à une infatigable persévérance : se mêlant à ses ouvriers, il excitait leur ardeur et s'assurait leur attachement en même temps qu'il apprenait à connaître leurs aspirations et leurs besoins.

Leclaire était homme de cœur autant que d'intelligence: il fut frappé de la rapidité de sa fortune, et ne put s'empêcher de trouver injuste de n'y associer en aucune façon ses fidèles collaborateurs.

La fondation en leur faveur d'une société de secours mutuels (1838) ne put satisfaire son esprit en quête d'une réforme fondamentale de cette organisation industrielle, dont il apercevait tout le criant contraste avec les principes d'égalité politique et de solidarité sociale légués par le siècle précédent. Précisément alors, se déroulait ce qu'on a appelé « la période poétique du socialisme con-

temporain » (1) : une fermentation générale remuait toutes les couches sociales, créant un milieu essentiellement favorable aux spéculations des penseurs et au dévouement des philanthropes.

A ce moment, survint pour Leclaire un incident qu'il raconte lui-même en ces termes :

« Je me trouvais dans une situation d'esprit bien agitée, lorsqu'un jour M. Frégier, qui travaillait à son livre sur « les classes dangereuses », vint me voir pour se renseigner sur le mode d'existence de mes ouvriers. Il revint souvent et nos conversations roulaient toujours sur les relations entre patron et ouvriers. A mon opinion qu'il serait bien difficile de mettre fin à leur hostilité, il répondait que, d'après lui, il n'y avait qu'une seule solution à cette question : la participation des ouvriers aux bénéfices de l'entreprise. A ce moment (1835), ma tête était si pleine des projets de réformes élaborés par les politiciens de l'Europe, que je ne sus pas apprécier l'idée de Frégier et que je la rejetai comme inapplicable. J'en comprenais d'autant moins la portée que Frégier ne pouvait me fournir aucun détail de réalisation pratique. »

Mais cinq ans plus tard, les paroles de Frégier reviennent à la mémoire de l'infatigable chercheur, à l'instant — étrange coïncidence ! — où Frégier, qui en 1835 prêchait la participation, s'attachait dans son livre à en faire ressortir les caractères de vaine impossibilité. Leclaire comprend tout à coup que le mécanisme même de la participation devait servir plus efficacement encore ses propres intérêts que ceux de ses ouvriers : le seul fait d'accorder à ceux-ci une part dans les bénéfices qu'il réalise,

(1) *Socialisme, communisme et collectivisme, coup d'œil sur l'histoire et les doctrines*, par E. D'Eichthal.

ne va-t-il pas provoquer chez eux une recrudescence de zèle et d'attention ? Et si cela est, à combien s'élèvera le rendement financier de cette application plus constante ? « Un ouvrier de notre profession pourrait-il, écrit Leclaire, par un zèle plus soutenu, par une bonne volonté plus grande, par une meilleure distribution de son temps, fournir, sur une journée de travail, sans allongement de celle-ci, un ouvrage équivalent à une heure, soit soixante centimes ? Et pourrait-il, en outre, par une économie plus attentive des matières premières et l'entretien plus soigneux des outils, réaliser un bénéfice de vingt-cinq centimes à la fin de sa journée ? Assurément oui ! Or, si un seul ouvrier peut procurer par jour un boni de quatre-vingt cinq centimes, cela fait au bout d'une année de 300 jours, 255 francs, c'est-à-dire, pour 300 ouvriers, 76,500 francs. »

Dès lors, son plan était arrêté : il mit à en préparer l'exécution deux longues années, pendant lesquelles il eut à vaincre des hostilités et des résistances que l'on a peine à concevoir aujourd'hui : c'est ainsi qu'un rapport au préfet de police ayant déclaré que l'ouvrier ne doit pas s'entendre avec le maître, un commissaire signifia à plusieurs reprises au sieur Leclaire interdiction de rassembler ses ouvriers pour leur exposer son plan d'organisation de la participation aux bénéfices.

Réduit à s'adresser à son personnel par voie de circulaires, Leclaire rencontra au début une défiance non dissimulée ; patiemment il revint à la charge : « Je veux tout simplement, disait-il, avantager ceux de mes ouvriers qui se signaleront par leurs mérites : je veux qu'ils obtiennent une part du bénéfice réalisé par leur travail. »

Enfin, il annonça qu'à partir du 1er janvier 1842, la

participation aux bénéfices serait introduite dans son atelier, et, le 12 février 1843, ayant réuni les participants, il déposa devant eux la somme de 12.266 francs, représentant leur part collective dans les bénéfices de l'année.

Telle fut la première application industrielle de la participation aux bénéfices.

B. — *Applications ultérieures.*

Les causes qui déterminèrent l'introduction de la participation aux bénéfices dans les applications postérieures à l'heureuse initiative de Leclaire, sont loin d'être renseignées dans les diverses monographies.

Parmi les causes signalées, il est permis de distinguer d'abord l'influence des idées humanitaires des Saint-Simon, des Louis Blanc, des Robert Owen : il en est notamment ainsi des essais remontant aux années proches de 1848 (Imprimerie Chaix, Paris ; Imprimerie Paul Dupont, Paris ; Fonderies de caractères Deberny, Paris ; Filature de coton Steinheil, Dieterlen et C°, à Rothau, Alsace) (1).

Un certain nombre d'applications sont dues à la propagande des partisans du système (Imprimerie Gounouilhou, établie à Bordeaux par un ancien employé de l'imprimerie Chaix ; plomberie Barbas, Tassart et Balas, à Paris, maison fondée par M. Goffinon, disciple de Leclaire ; lithographie Garté à Paris, sur les conseils de M. de Courcy, initiateur de la participation au chemin de fer d'Orléans ; fabrique de boîtes à musique Billon et Isaac [Saint-Jean près Genève] à l'intervention de M. Ch. Robert, l'un des plus dévoués apôtres de la participation en France).

Dans d'autres cas, la participation a été introduite par

(1) Nous citons quelques exemples caractéristiques.

des industriels philanthropes, soit comme complément d'un ensemble d'institutions patronales (Fabrique de feutres et de bois pour pianos A. Dolge, à Dolgeville [États-Unis d'Amérique]; Société anonyme de tissus de laine des Vosges, au Thillot et à Rougemont); soit comme conséquence d'une fortune rapide et de bénéfices considérables (Tissage de laine Peace Dale, à Peace Dale, Etats-Unis); soit comme simple acte de munificence (Fabrique de chaussures Keene, frères, à Lynn [Etats-Unis d'Amérique]).

Quelques applications coïncident avec la création, ou plus souvent avec la modification d'une entreprise industrielle sous forme de société commerciale, comportant généralement des actions de faible import (Maison d'édition The Century Cy à New-York, Filature Schuller et fils, à Schaffouse; Fabrique de produits chimiques de Thann, Alsace).

Dans certains cas, la participation est venue former le couronnement d'améliorations progressivement apportées au système du salaire pur et simple (Papeterie Laroche-Joubert et Cie à Angoulême; Fabrique de capsules et cartouches Braun et Bloem à Dusseldorf); dans d'autres, elle a nettement poursuivi l'émancipation des travailleurs (Ancienne maison Godin à Guise).

Parfois, il s'agissait pour le patron de récompenser les ouvriers de leur bonne entente avec lui (Fabrique de machines Tangye et Co, à Birmingham); de provoquer chez eux un redoublement d'activité, pour faire face à un surcroît de commandes (Laminoirs Bailey, Rokes et Co à Birmingham et Londres) ou à une faillite menaçante (Manufacture de poteries de Nyon, Suisse).

Enfin, beaucoup d'industriels avaient en vue de s'atta-

jamais été fait; malgré ces lacunes inévitables, l'allure générale du diagramme est intéressante.

Elle montre que la véritable période d'extension de la participation remonte à 1866, et que, depuis lors, la progression n'a cessé de s'accentuer. Actuellement, le nombre des applications serait de 387 ; mais il faut noter que dans 131 cas connus, la participation a pris fin pour diverses causes : elle subsisterait donc dans 256 entreprises. Il n'est pas inutile d'observer que, pour la moitié environ de celles-ci, l'essai ne remonte pas à plus de dix ans.

Parmi les causes particulières qui ont pu favoriser le développement des applications, il faut citer, d'une part, en 1865, l'introduction du système dans les grandes houillères de MM. Briggs fils et Cie, initiative qui eut un grand retentissement en raison de son importance et des conditions spéciales où elle se fit; d'autre part, en 1878, la création à Paris d'une Société pour l'étude pratique de la participation aux bénéfices, qui s'assigna pour but « de faire connaître à tous, ce qui a été réalisé par quelques-uns ».

Le diagramme suivant établit pour les trente dernières années (1866-1896) une comparaison entre les divers pays ayant réalisé le plus grand nombre d'applications : la Grande-Bretagne, 174 (100) ; la France, 90 (86) ; les Etats-Unis d'Amérique, 77 (45) (1).

On y voit que, s'il est vrai qu'au point de vue des origines « la participation aux bénéfices est une idée française » (2),

(1) Les nombres entre parenthèses renseignent le nombre d'applications subsistant à la fin de 1896.

(2) Rapport de M. Ch. Robert, p. 5. Même à ce point de vue cependant, il y a des réserves à faire : M. Schloss rappelle que l'idée de la participation fut pour la première fois défendue par un auteur anglais,

elle a heureusement trouvé un terrain favorable à son développement dans les pays de race anglo-saxonne. Il faut, sans doute, voir dans ce fait un résultat du degré d'avancement de ces peuples dans l'évolution industrielle et sociale ; réciproquement, dans les pays comme l'Allemagne et la Belgique, dont l'avancement économique est, s'il faut en croire M. Braun, « en retard d'un demi-siècle », la statistique renseigne à peine une vingtaine de firmes pratiquant la participation.

§ 3. — Cas généraux d'application.

On rencontre dans les statistiques de la participation la plus grande variété relativement aux caractères des applications : nous grouperons celles-ci suivant la nature et la forme des entreprises.

A. — *Nature des entreprises.*

La participation a été introduite dans tous les domaines de la production.

Parmi les entreprises *industrielles*, on relève des imprimeries, des ateliers de construction mécanique, des usines textiles, des fabriques de produits chimiques, des entreprises de travaux de construction, des compagnies de transports, sans compter un grand nombre d'exploitations de nature très diverse.

Une vingtaine d'entreprises *agricoles* figurent dans la nomenclature des applications réalisées.

Enfin, on y rencontre toutes les formes des entreprises

l'économiste Babbage dans son traité : *On the Economy of Machinery and Manufactures* (1833).

purement *commerciales*: magasins de gros et de détail, compagnies d'assurances, banques, etc.

B. — *Forme des entreprises.*

Pour autant que l'on puisse analyser les applications à ce point de vue, ou trouve qu'il y a environ deux fois plus d'entreprises constituées en sociétés commerciales que d'entreprises individuelles.

problème sont insuffisantes pour fournir une solution positive : aussi le nombre des applications de ce système est-il très restreint ; on ne peut guère citer que l'ancienne Maison Batteau (aujourd'hui les ateliers de broderie Nayrolles), à Paris, où il a été introduit en vue de mettre les participants à l'abri du hasard des opérations et de leur accorder une rémunération intégrale de leur travail.

Quel que soit le genre de bénéfice considéré, le prélèvement ne se fait d'ailleurs qu'après diverses allocations destinées à des services spéciaux.

Chez MM. Nelson et Cie, fabricants d'ustensiles de cuivre (Saint-Louis, Etats-Unis) on alloue d'abord 6 0/0 d'intérêt au capital, un dixième du surplus à la réserve, un dixième à la prévoyance, un cinquantième à des institutions d'instruction et d'éducation ; chez Leclaire, entreprise de peinture (Paris) on met à part, avant tout partage. 10 0/0 des bénéfices pour former ou compléter un fonds de réserve ; 25 0/0 du surplus sont attribués à la gérance ; 25 0/0 à la société de secours mutuels commanditaire ; les 50 0/0 restants représentent le dividende de participation. Les annexes XIV, XVII et XIX (maisons Godin, Leclerc et Nicholls) fournissent également des indications utiles.

L'exploitation agricole de M. von Thünen (Tellow, Allemagne) offre une particularité au sujet des allocations préalables : le propriétaire n'accorde la participation que pour autant que les bénéfices dépassent la somme de dix-huit mille marks, qu'il se réserve à lui-même. S'ils sont inférieurs, le déficit est réparti sur un ou plusieurs exercices suivants et couvert antérieurement à tout dividende.

Plus digne d'attention encore est le cas des houillères

de MM. Briggs et C° (Whitwood, Angleterre) ; lors de la transformation de cette entreprise individuelle en société par actions (1865), il fut stipulé que chaque année où les bénéfices nets dépasseraient les 10 0/0 du capital-actions (dont 5 0/0 allaient au capital à titre d'intérêt et 5 0/0 à une caisse spéciale de réserve, indépendante de la réserve habituelle), une part de ces bénéfices seraient accordés aux ouvriers. Jusqu'ici rien que d'ordinaire. Mais en 1873 survint une notable élévation des salaires, résultant d'une période d'excessive prospérité : la compagnie estima qu'en présence de cette hausse, il était équitable d'augmenter aussi la part du capital en intérêts, et elle porta à 15 0/0 l'allocation préalable à effectuer avant toute répartition, jugeant que le principe fondamental de toute participation aux bénéfices devait consister à faire suivre à l'intérêt les fluctuations du salaire (1).

§ 2. — Principe de prélèvement du dividende de participation.

Envisagées à ce point de vue, les applications de la participation se ramènent bien nettement à deux grandes catégories :

Ou bien, il est porté à la connaissance du personnel qu'une part lui sera versée sur le produit net de l'exercice en cours, sans fixation d'un « quantum » prédéterminé. Ce système a été désigné sous le nom de PARTICIPATION ÉLÉMENTAIRE, PATRIARCALE, ou mieux encore : DISCRÉTIONNAIRE ;

Ou bien, la mesure introduite dans l'entreprise fait l'ob-

(1) Cf. *Profit-Sharing between Capital and Labour*, par M. Sedley Taylor, p. 142.

jet d'un engagement formel avec indication préalable des bases de détermination du dividende de participation : c'est la PARTICIPATION CONTRACTUELLE.

Un certain nombre d'auteurs, notamment MM. Frommer, Bushill, Gibon, Monroe et Schloss, refusent aux applications de la participation discrétionnaire les caractères d'une véritable participation aux bénéfices ; d'après eux,il s'agit dans ces cas de gratifications, distribuées comme des cadeaux ou des prix d'encouragement. Nous ne nous rangeons pas complètement à cet avis.

Tout en reconnaissant, comme nous aurons l'occasion de le montrer, que la forme complète de la participation est la forme contractuelle, nous voyons une différence notable entre un patron qui accorde, même périodiquement, de simples subventions à certains de ses ouvriers, — et un patron qui prend l'engagement de répartir, au moment de la clôture du bilan et d'après des règles déterminées, une partie des bénéfices réalisés dont il se réserve de fixer le montant. Certains patrons, tout en se conformant à toutes les règles d'application de la participation, pourraient avoir des scrupules à communiquer à leur personnel quel tantième des bénéfices représente la somme distribuée, par crainte de voir divulguer le montant de ceux-ci : cela ne doit pas suffire pour faire de ce système quelque chose d'essentiellement différent du système participationniste. Suivant l'expression de M. J. Lowry Whittle, « The bonus system is in many cases the chrysalis of profit-sharing », la participation discrétionnaire est, dans bien des cas, la chrysalide de la vraie participation.

Il est facile d'apercevoir quelles ont été les causes déterminantes de l'apparition de ces deux régimes et à quelles conditions spéciales ils correspondent dans la

pratique : c'est ce que nous allons faire successivement pour chacun d'eux.

A. — *Participation discrétionnaire.*

C'est le moins répandu des deux : suivant MM. Gilman et Katscher, la proportion serait de 1 à 3 ; d'après les additions faites à leur nomenclature d'applications, elle doit être actuellement de 1 à 4.

Ce n'est pas le genre d'entreprises qui provoque l'adoption de l'une ou l'autre forme : les statistiques le montrent ; au surplus,il existe des maisons où l'une et l'autre sont concurremment en vigueur.

La forme de l'entreprise paraît, au contraire, ne pas être sans influence : comme la caractéristique de ce système est, en effet, l'absence de quantum de répartition, les patrons individuels y recourent plutôt que les sociétés commerciales : celles-ci, en effet, doivent publier leurs bilans, ce qui permet en tous cas aux participants de connaître quel tantième représente la somme distribuée. Mais cela encore n'est point un critérium suffisant.

Nous en découvrirons un plus net en observant ce que l'on pourrait appeler « les caractères moraux » des applications de la participation discrétionnaire : très généralement, celle ci se rencontre dans des établissements où existent des institutions patronales dues aux initiatives généreuses d'un philanthrope et créant entre employeur et salariés des relations de sympathique dépendance.

Trois exemples, pris en divers pays, préciseront ce point de vue :

M. A. Piat, fondeur-mécanicien à Paris et à Soissons, a annoncé en 1881 à son personnel « qu'une partie des bénéfices nets serait chaque année distribuée à certains ou-

vriers » ; ceux-ci recevaient l'assurance « qu'en cas de bénéfices, ils auraient droit à un prélèvement ». Quant au quantum, ils l'ignoraient et, en fait, il varia d'année en année. Or, depuis longtemps déjà, existaient dans l'établissement de M. Piat diverses œuvres de bienfaisance, dont la création avait été inspirée par ce sentiment du patron qu' « il n'y a plus d'atelier possible maintenant sans une organisation économique complète », et que « chaque industriel doit avoir un outillage économique, comme il a un outillage industriel, l'un étant aussi nécessaire que l'autre à la marche régulière de la maison ».

A Aintree (Liverpool), le personnel de la fabrique des confitures de M. Hartley comprend environ mille personnes ; le propriétaire s'est toujours attaché à entretenir avec lui des relations de paternelle bienveillance : il a annexé à son usine un économat, pris de nombreuses dispositions destinées à assurer la salubrité des ouvriers, créé des caisses de secours, etc. Pour couronner cet ensemble, M. Hartley fit, en 1885, part de sa décision d'abandonner aux ouvriers une part de bénéfices, « se réservant le droit absolu, pour lui et ses directeurs, d'en déterminer chaque année le montant ».

Enfin, la Foundry and Manufacturing Company, de Bucirus (Ohio, États-Unis d'Amérique), modifia en 1888 son règlement de participation dans le sens autoritaire, en décrétant que désormais le taux de répartition serait laissé au bon vouloir de la Compagnie et que les ouvriers coupables de complicité dans les désordres ou les actes de rébellion contre l'autorité industrielle seraient exclus du partage.

Il paraît donc établi que ce mode de participation se rattache à une conception particulière des relations entre patrons et ouvriers ; déjà le chef d'entreprise voit en ses

collaborateurs salariés autre chose qu'un élément purement mécanique de la production ; il cesse de se croire dégagé à leur égard de toute intervention, une fois conclu le contrat de salaire. Mais il se refuse à faire abandon en leur faveur de la plus minime parcelle de son autorité : tous ses actes restent empreints de cet esprit particulier qui le porte à agir envers ses ouvriers « en bon père de famille », en véritable « patron ». Plus tard seulement, lorsque se seront organisées les masses ouvrières, lorsque se sera ébauchée l'œuvre d'éducation et d'émancipation à laquelle l'employeur lui-même n'aura pas, bien involontairement peut-être, été étranger, alors seulement, apparaîtra la notion d'un traitement plus libéral et plus respectueux des droits réciproques.

A l'appui de cette opinion, nous pouvons encore apporter ces deux faits, que beaucoup de maisons ont commencé par introduire la participation discrétionnaire, pour en venir finalement à la seconde forme, — et que la proportion des applications de la première est notablement plus forte en France qu'en Angleterre, où l'organisation de l'industrie est, si nous pouvons dire, plus démocratique.

B. — *Participation contractuelle.*

Ce qui vient d'être dit dispense de plus amples détails sur les conditions de développement de ce régime : il correspond, chez le patron qui l'établit, à une conception supérieure des liens qui l'unissent à ses ouvriers. Aussi se rencontre-t-il principalement dans les pays anglo-saxons et domine-t-il parmi les applications les plus récentes dans tous les pays.

Un exemple très complet de participation contractuelle peut être emprunté à l'organisation de la filature de coton

Steinheil, Dieterlen et Cᵉ (Rothau, Alsace). Amenée par diverses circonstances, notamment par les fluctuations du marché, à modifier le règlement introduit en 1847, l'administration a toujours pris pour règle absolue d'établir exactement les conditions de participation ; au début, la part réservée à la distribution était un dixième du bénéfice net ; en 1868, elle fut portée à 13 0/0 ; enfin, en 1872, elle revint à sa valeur première. Chacune de ces modifications allait de pair avec un ensemble de stipulations bien définies.

Citons encore la Société anonyme de tissus de laine des Vosges (Thillot et Le Trougemont), où le quantum est déterminé par les statuts mêmes.

Remarquons dès à présent que la forme et les termes de l'engagement sont essentiellement modifiables au gré du patron.

Le cas de la filature de Rothau en témoigne ; celui de l'usine métallurgique de M. G. Boël (La Louvière, Belgique), en est un autre exemple : au 1ᵉʳ septembre 1888, M. Boël annonça que sur les bénéfices de l'année en cours, il accorderait à son personnel 22.5 0/0 du total des traitements et salaires payés pendant l'année (après prélèvement de 55 0/0 pour les intérêts du capital et de 22.5 0/0 au profit de M. Boël). Le terme de la convention était d'un an ; à l'échéance, celle-ci fut renouvelée et chaque année elle fait l'objet d'une déclaration nouvelle du patron.

Les extraits suivants de divers règlements d'usines sont également à retenir :

M. Chaix, imprimeur-éditeur (Paris) : — « Article 38. M. Chaix se réserve expressément le droit de retirer les présentes dispositions, s'il ne se trouve pas satisfait des résultats. »

Société anonyme Clarke Nicholls and Coombs, fabricants de pâtisseries (Hackney Wick, Londres) : — « Article XI. Les directeurs se réservent à n'importe quelle époque le droit de supprimer la participation aux bénéfices, sauf avis préalable. »

MM. Thomas Bushill et fils, imprimeurs-libraires (Coventry, Angleterre) : — « Article 5. Le présent règlement restera en vigueur jusqu'au moment où la maison notifiera aux intéressés qu'elle le considère comme non avenu. »

§ 3. — Méthode de détermination du dividende de participation.

Il va de soi que ce point ne doit être examiné que pour ce qui concerne la participation dite « contractuelle », telle qu'elle a été définie plus haut (voir p. 26).

On peut distinguer deux méthodes générales de détermination du dividende de participation : *dans la première, le dividende est établi d'après un taux déterminé* ; — *dans la seconde, il est établi d'après des bases déterminées.*

PREMIÈRE MÉTHODE. — *Taux déterminé.* — Dans ce système, on fixe une fois pour toutes le quantum ou pour-cent des bénéfices qui constituera le dividende de participation.

Il entre dans la fixation de ce quantum une part prépondérante d'arbitraire de la part du patron ; on conçoit cependant qu'elle soit, dans une large mesure, en corrélation avec les autres bases de l'organisation de la participation. Des circonstances particulières, parmi lesquelles l'état du marché et le caractère de l'entreprise, exercent

également leur influence : ainsi, l'on s'inspire dans certains cas, des « concours donnés et des risques courus », suivant la formule de M. Charles Robert, Président de la Société pour l'étude de la participation.

En fait, le taux du dividende varie de 1/2 0/0 à 75 0/0 ; entre ces limites extrêmes, on relève divers taux intermédiaires, par exemple : 1, 1 1/2, 2, 3, 4, 5, 8, 10, 15, 25, 33, 35, 50 et 55 0/0.

SECONDE MÉTHODE.— *Bases déterminées.*— Au lieu de fixer *a priori* le quantum des bénéfices qui sera attribué aux participants, on peut stipuler que le partage des bénéfices entre le capital et le travail aura lieu au prorata de leurs apports respectifs : telle est la seconde méthode. Elle est dépouillée du caractère autoritaire ou arbitraire que revêt la première.

Toute la question est d'évaluer les apports respectifs.

Pour le travail, on prend d'une façon constante la somme globale payée annuellement en salaires et appointements.

Mais pour le capital, la base est variable.

D'après un premier système, de beaucoup le plus fréquent, le bénéfice est partagé entre le total des salaires et *le montant du capital engagé.* — Exemples : Maison Leclerc, fabrique de lits en fer (Saint-Dizier, France) (voir annexe XVIII) ; Fabrique d'ustensiles en cuivre, Nelson et C°, Saint-Louis (Etats-Unis) ; Fonderie de caractères Deberny et C° (Paris) ; Fabrique d'ustensiles en cuivre, Haines, Jones et Cadbury (Philadelphie).

Dans un second système, la répartition a lieu entre le total des appointements et salaires payés au travail et *le total des intérêts payés au capital.* Tel est, par exemple, le cas de l'usine Dequenne, ancienne maison Godin, fabrique d'appareils de chauffage (Guise, France).

Voici comment M. Deynaud, directeur-gérant de l'usine de Guise, justifie cette dérogation à la règle habituellement suivie :

« Ayant constaté, d'un côté, que les services des capitaux engagés dans une affaire reçoivent un intérêt déterminé, représenté par un certain nombre de francs ; — d'un autre côté, que les travailleurs reçoivent des salaires représentés aussi par un certain nombre de francs, et ces sommes exprimant les concours de chacun des facteurs, M. Godin a été amené scientifiquement à conclure que la part de bénéfices revenant équitablement à chacun de ces éléments : capital et travail, devait être proportionnelle au nombre de francs payé à chacun d'eux, sous forme de salaire pour le travail. Ainsi, dans les industries où l'on paie deux fois, trois fois, quatre fois, dix fois plus de salaires aux travailleurs que d'intérêts aux capitalistes, la part des bénéfices revenant aux travailleurs doit être deux fois, trois fois, quatre fois, dix fois plus grande et inversement (1). »

Reproduisons encore cet extrait d'un mémoire adressé par M. Albert Grey, propriétaire agricole à East Learmouth (Angleterre), aux ouvriers de son domaine, lorsqu'il y introduisit la participation :

« Lorsque je me décidai, en mai 1886, à appliquer le principe de la participation au personnel de ma ferme de Learmouth, je voulais asseoir ce principe sur une base telle que, par son évidente justice et par les avantages offerts à tous les intéressés, il pût amener d'autres employeurs de travail à l'introduire dans leurs industries respectives. Il me semblait que pour être absolument vrai et

(1) Etudes sociales : *Le familistère de Guise*, pp. 4. 5.

inattaquable de quelque côté que ce soit, du côté des capitalistes ou du côté des ouvriers, ce principe devait être posé de la manière suivante : après paiement aux ouvriers des salaires fixés au taux de la Trade-Union et au propriétaire du capital des intérêts au taux convenu, le bénéfice net sera réparti entre le travail et le capital suivant la valeur respective de chacun et dans la proportion du service rendu par chacun. Exemple : dans une entreprise qui aura payé mille livres sterling de salaires aux ouvriers pour la location de leur travail et cinq cents livres sterling au capitaliste pour la location ou l'usage de son capital, il y aura deux tiers du bénéfice net pour le travail et un tiers pour le capital. La seule considération qui m'empêche d'appliquer à Learmouth ce principe de répartition, qui, après cinq ans écoulés, me paraît encore le plus juste qui ait été formulé jusqu'ici, c'est que, dans le cas particulier, les proportions se produisant inversement, j'aurais, comme capitaliste, touché deux tiers, tandis que vous, mes ouvriers ruraux, vous n'auriez touché qu'un tiers. »

Mais, dans certains cas, l'élément commercial de l'entreprise est si prédominant que l'axe de la répartition semble pour ainsi dire se déplacer et que l'on établit la comparaison avec le chiffre des affaires. — Exemples : la fabrique de chaussures Ara Cushman et C° à Auburn (Etats-Unis d'Amérique) avait en 1886, lors de l'introduction de la participation, un chiffre d'affaires d'un quart de million de dollars et un budget de salaires et appointements de 275.000 dollars ; ces deux nombres servirent de base à la répartition. La fabrique de savons et de bougies Proctor et Gamble, à Ivorydale (Ohio), a adopté la même règle en 1887.

§ 4. — Mode de répartition du dividende de participation.

Préalablement à toute autre remarque, il faut observer que dans des cas nombreux le personnel tout entier n'est pas admis à toucher une quote-part du dividende de participation.

Il y a donc lieu de considérer d'abord les *conditions d'admission à la participation.*

Elles peuvent soit viser le participant plus spécialement dans ses rapports avec l'entreprise qui l'emploie, et dans ce cas c'est l'assiduité au travail ou la durée du séjour dans l'établissement qui servent de critérium, — soit se rapporter d'une façon générale à ses qualités personnelles.

I. — Que l'on ait songé à faire de l'*assiduité au travail* une condition d'admission,cela se trouve expliqué par plusieurs raisons :

l'ouvrier ou l'employé attaché à sa besogne réduit les frais généraux, ce qui revient à augmenter les bénéfices, et par suite le dividende de participation ;

l'assiduité de tous ceux qui jouent un rôle actif dans l'entreprise permet une organisation raisonnée du travail, une disposition méthodique et par là même économique de l'outillage, des postes et des ateliers, — ce qui constitue dans nombre d'usines, notamment dans les ateliers de construction, un élément important de succès ;

le zèle au travail fait naître l'attachement à la maison, d'où la stabilité des affaires.

La mesure la plus générale de l'assiduité est le temps de présence à l'atelier.

Exemples.— La Société Anonyme des Tissus de laine des Vosges, dont le règlement tient un compte précis de l'as-

siduité (Voir annexe n° XV) ; la fabrique de jumelles Baille et Lemaire, à Paris, où l'on attribue un supplément de salaire de 10 0/0 à tout ouvrier qui ne perd pas plus de trois heures par semaine (Les moyens de contrôle ne sont pas indiqués).

Quant à *la durée du séjour dans l'établissement*, on y voit principalement une garantie de stabilité de l'engagement. Très généralement on exige un séjour d'un an au moins dans la maison. Dans certains cas, quelques mois suffisent : là notamment où la main-d'œuvre est une part importante du prix de revient. La maison Leclaire est une des rares applications où le temps de séjour préalable ne soit pas pris en considération : MM. Gilman et Katscher citent à propos de cette maison l'exemple d'un ouvrier qui, en 1881, ne travailla que pendant quatre heures et demie et reçut, outre son salaire de trois francs quarante centimes, une part de bénéfices de septante centimes.

II. — Certains patrons obéissent à des sentiments plus désintéressés en exigeant des *conditions de moralité*, *de bonne conduite*, *d'entraînement à la besogne*, etc. Toutes les combinaisons réalisées ont pour effet d'opérer une véritable sélection et de constituer ainsi une élite, appelée à la faveur de la participation.

Exemples. — La maison Dolge accorde une majoration de salaire de 15 0/0, prise sur les bénéfices, à ceux de ses ouvriers qui s'engagent à se dépouiller de leurs vêtements de travail à leur sortie de l'atelier. Dans le même esprit, elle favorise ceux qui assistent une heure par semaine aux entretiens d'un conférencier qu'elle rémunère personnellement. Aux employés d'un mérite rare, il est accordé des assurances sur la vie à des taux exceptionnels.

Les articles 26 et 27 des statuts de l'ancienne maison Godin signalent les cas suivants de non-admissibilité à la participation : ivrognerie ; malpropreté du logis ou de la famille ; actes d'improbité ; indiscipline, désordre ou actes de violence ; infraction à l'obligation de donner l'instruction aux enfants.

A la fonderie Moeller à Kupferhammer (Prusse), on trouve les preuves des qualités exigées des participants dans la possession d'une certaine épargne : depuis 1877, la Compagnie accepte le dépôt de sommes dépassant cent marks et les assimile à des mises de sociétaires en leur accordant un intérêt de 4 1/2 0/0 et un dividende éventuel; le déposant doit s'engager au moins pour trois mois dans la maison.

Il faut signaler les conditions toutes spéciales imposées en 1865 dans les houillères de MM. Briggs et C° ; poursuivant le but de s'attacher un personnel qui se trouvait en état de rébellion permanente, MM. Briggs réservèrent la participation à ceux qui posséderaient un livret où devaient être inscrits bi-mensuellement leurs états de salaires, et réduisirent, en outre, d'un tiers le dividende de ceux qui n'auraient pas acquis au moins une action de la société.

L'ancienne maison Goffinon offre l'exemple d'une élite organisée sous forme de « noyau » ; au bout d'un an et demi de service, on est affilié au « noyau » et l'on n'y entre, après un égal délai, que sur la recommandation de deux membres d'un comité consultatif.

Ces remarques préliminaires terminées, nous devons exposer *de quelle manière se fait entre les ayants-droit la répartition du dividende de participation.*

De même que dans la seconde méthode de détermination du dividende, on évalue l'apport, c'est-à-dire les services du travail par le montant total des salaires, on a été naturellement amené à répartir le dividende au marc le franc des salaires, sans distinction. « On n'a pu trouver, dit M. Katscher, de mesure plus naturelle pour la distribution des bénéfices. »

Exemples. — A la maison Leclaire, le nombre représentant la somme totale à répartir est divisé par la somme des salaires et des traitements ; le quotient est ensuite multiplié par le montant du salaire ou du traitement que chaque participant a reçu dans l'année, et ce produit représente sa part.

Le règlement introduit il y a quelques années dans une grande maison de commerce d'Amsterdam peut servir de modèle, par sa simplicité et sa concision (Voir annexe n° XII).

Au lieu d'estimer empiriquement les droits de chaque participant d'après le salaire qu'il a touché, M. Dolge est parvenu, au moyen d'un système de fiches, à évaluer exactement le rôle effectif de chaque ouvrier : son exemple n'a pas été imité, à cause des difficultés pratiques qu'il présente.

Tel est le *système général.* On le rencontre parfois modifié par la considération de *la fonction* ou de l'*ancienneté des participants*.

Fonction. — Le principe d'un mode de rémunération différent d'après la fonction est d'application courante dans l'industrie : il est superflu de rappeler combien il est fréquent de voir une entreprise soutenir les chocs de la concurrence, grâce exclusivement à l'esprit d'initiative ou d'à-propos de la direction. Celle-ci n'est cependant pas

seule à mettre en œuvre ce travail de nature spéciale : les employés supérieurs, contremaîtres, chefs de service, surveillants d'ateliers, c'est-à-dire tous les travailleurs à *responsabilité étendue*, y coopèrent proportionnellement à l'importance de cette responsabilité. C'est même en vue de provoquer cette coopération que, dans beaucoup d'exploitations, on leur attribue une part dans les bénéfices (Voir p. 6).

Partant des mêmes principes, on a fait intervenir dans la répartition l'intelligence, la capacité, la nature de la fonction, etc. — Exemples. L'ancienne maison Godin accorde, *outre* la somme globale à répartir entre les ayants-droit, 25 0/0 aux *capacités* (Voir les détails à l'annexe nº XIV). La papeterie d'Angoulême appelle également l'intelligence à la répartition (Voir annexe nº XVI) ; au sujet de cette part, désignée à Angoulême sous le nom de *dividende de coopération*, le délégué de MM. Laroche-Joubert disait au Congrès de 1889, dans la séance du 18 juillet : « Cette forme de participation est une prime exceptionnelle accordée aux différents chefs-ouvriers, contremaîtres, employés supérieurs et directeurs : c'est la récompense *spéciale* accordée à *l'intelligence* » (1).

Mais cette division d'après les fonctions peut être spécialisée davantage. Trois établissements seulement présentent des exemples analogues : la papeterie d'Angoulême et les entreprises de construction Demmler, architecte de la Cour, à Schwérin (Allemagne) et de MM. Baur et Nabholz, à Seefeld (Suisse). La participation y est suivant l'expression de M. Fr. Du Bois, dans son rapport au Congrès sur la deuxième

(1) Cf. p. 28 du *Compte rendu des séances du Congrès international de la participation aux bénéfices tenu à Paris en* 1889.

question, *cantonnée* par atelier, et voici comment l'honorable rapporteur interprète ce mode d'organisation :

« Dans un groupe de travailleurs peu nombreux, réunis dans un même local, s'occupant tous d'une branche spéciale de l'entreprise, chacun a conscience de l'influence directe qu'exercent sur la production son assiduité, son zèle, ses soins à éviter les pertes de temps, le gaspillage des matières premières, le coulage. Il s'établit ainsi entre tous, non seulement une utile émulation, mais encore une sorte de contrôle et de surveillance réciproques, auxquels le sentiment de la solidarité et la communauté d'intérêts enlèvent tout caractère humiliant. »

Il va de soi que, dans ce cas, les sommes à partager doivent être prélevées sur les bénéfices relatifs à l'atelier particulier considéré, ce qui nécessite la confection d'inventaires distincts.

Les difficultés, naissant de cette complication nouvelle, se laissent aisément deviner ; elles expliquent son peu de succès : « toutefois, dit M. Baille, de Paris, elles ne sont pas insurmontables » (1). Renvoyons pour preuve aux dispositions en vigueur à la papeterie d'Angoulême (annexe n° XVI) ; nous avons aussi reproduit (annexe n° III) un projet d'organisation de la comptabilité, établie sur ces bases, par M. Fr. Dubois.

Ancienneté. — La considération de cet élément s'explique d'elle-même : ainsi, chez MM. Dognin et Cie, fabricants de tulle et dentelles, à Lyon, le personnel est divisé en sept groupes, d'après la durée des services : un ouvrier employé depuis trente ans reçoit une part sept fois plus forte qu'un autre, entré depuis un an seulement. — Dans

(1) *Notice sur les institutions patronales de la maison Baille-Lemaire*, p. 44.

la papeterie Laroche-Joubert, il y a quatre groupes analogues, correspondant respectivement à 5, 10, 15, 20 ans et plus, de séjour. Dans le magasin de détail de merceries et nouveautés Zinn, à Boston, les groupes sont au nombre de trois : le premier (cinq ans de service) reçoit une moitié des bénéfices distribués ; le deuxième (trois ans) un tiers, et le troisième (moins de trois ans) le sixième restant.

Au surplus, ces divers systèmes peuvent se trouver combinés.

Ainsi, la papeterie d'Angoulême répartit entre tous les travailleurs au marc le franc des salaires et appointements ; mais elle distingue en outre les travailleurs à responsabilité étendue et elle favorise l'ancienneté (Voir annexe nº XVI). — La maison Dognin tient compte à la fois de l'ancienneté et du taux des salaires et appointements. — La Société anonyme des Tissus de laine des Vosges accorde à l'ancienneté trente-six points, à l'assiduité vingt-quatre points. (Pour calculer chaque part *p*, on a la formule : $p = \frac{n \times P}{N}$, si *n* est le nombre de points obtenus par l'intéressé, *p* la somme globale à partager et *N* le total des points obtenus par tous les ayants droit.) — L'exemple le plus caractéristique est celui de la fabrique de M. Dolge, où la répartition d'après la valeur exacte du travail fourni se joint à toutes les bases précédemment citées.

§ 5. — Mode de distribution du dividende de participation.

L'influence des mœurs industrielles, que nous avons déjà signalée au sujet de la forme discrétionnaire ou contractuelle de la participation, a, pour le mode d'emploi de

la part distribuée, des conséquences toutes semblables : *deux formes distinctes se manifestent suivant l'état des relations de patron à ouvriers* (1).

Dans la première, le dividende de participation est retenu en totalité par le patron, qui l'emploie à des œuvres de prévoyance au nom et profit du bénéficiaire ; — dans la seconde, il est remis en totalité à celui-ci.

Les uns pensent avec M. Albert Trombert, que « comme la participation aux bénéfices n'est pas un supplément de salaire, il paraît sage de consacrer à la prévoyance le surcroît de rémunération qu'elle rapporte » (2) ; — qu'il est imprudent de laisser à l'ouvrier la libre disposition de cette somme supplémentaire ; — que c'est introduire dans le budget de son ménage un élément variable, — qu'avant de songer pour le superflu du présent, il faut songer au nécessaire de l'avenir, — et que, pour tout dire, « le patron, de son côté, trouve, dans ce système, une garantie pour la stabilité de son personnel et une ressource pour assurer le sort de l'ouvrier vieilli et usé à son service ».

Les autres objectent qu' « il faut laisser à l'ouvrier le soin de se préoccuper lui-même de son avenir, — qu'après avoir stimulé son zèle par la promesse de bénéfices, il importe de lui remettre cette part en espèces, et non de la lui faire attendre plus ou moins longtemps ; qu'agir autrement, c'est le mettre sous une sorte de tutelle contraire à sa dignité (3) ».

La différence entre ces deux conceptions du devoir patronal est suffisamment mise en relief par ces quelques

(1) Nous rappelons que nous avons réservé les applications de la participation « collective ».

(2) Rapport sur la septième question au Congrès international : p. 47 du Compte rendu.

(3) *Loc. cit.*

phrases pour rendre tout développement inutile. Ajoutons seulement le témoignage de la statistique : en France, 15 0/0 seulement des maisons participationnistes remettent à l'ouvrier le dividende entier en espèces, tandis qu'en Angleterre cette proportion s'élèverait à 80 0/0 et aux Etats-Unis d'Amérique à 60 0/0, — chiffres qu'achève encore de commenter cette parole de M. Schloss, délégué anglais au Congrès international de 1889 : « En Angleterre, on a reconnu qu'il fallait s'attacher les ouvriers par les liens de la bienfaisance, mais jamais en leur retenant l'argent qu'ils ont gagné. »

D'autre part, les exemples montrent que le premier mode d'emploi s'applique spécialement à des ouvriers d'élite, mieux encore à des employés : c'est ainsi qu'il se rencontre surtout dans les compagnies d'assurances, les maisons de banque, etc.

Il existe enfin une combinaison des deux systèmes extrêmes, justifiée par une transaction pratique entre leurs défenseurs, et introduite souvent à la suite de l'échec d'une application exclusive de l'un ou de l'autre : tel le cas de MM. Barbas, Tassart et Balas (ancienne Maison Goffinon) qui, pendant dix ans, distribuèrent le dividende en espèces ; ils constatèrent alors que les cinquante participants n'avaient ensemble versé que sept cents francs à leur société de secours mutuels ; depuis 1883, ils retiennent la moitié de la part, qu'ils versent dans une caisse de retraite au profit du titulaire.

A. — *Retenue intégrale.*

Beaucoup de patrons songent avant tout à assurer l'existence du travailleur au moment où, épuisé par l'âge ou

frappé d'incapacité par un accident, il se verra privé de son salaire : aussi le premier emploi fait au nom du participant est-il la constitution d'une pension viagère dont il peut toucher le montant à un âge déterminé, ou après un certain nombre d'années de services, ou en cas d'infirmité. Le dividende retenu est versé dans une caisse particulière fondée par la maison, ou entre les mains d'une société déjà existante, privée ou officielle.

Exemple. — La fonderie Deberny, à Paris, possède une caisse dite *Caisse de l'atelier*, alimentée par une retenue de 2 0/0 sur les salaires et appointements ainsi que par les intérêts de fonds placés ou prêtés, et recevant en outre la portion des bénéfices attribués au travail. L'avoir de la caisse est la propriété viagère, mais non collective, des travailleurs ; une attribution personnelle est faite à chacun. Tous les ans, il est dressé une nouvelle détermination des quote-parts individuelles proportionnellement au travail effectif et aux salaires et appointements gagnés depuis l'entrée dans l'atelier. Les quote-parts sont liquidées avec certaines retenues établies par le règlement, en cas de décès ou de départ d'un participant en activité de service. La *Caisse* est administrée par un conseil, qui comprend des membres choisis par le patron et des membres élus par les ouvriers. Elle sert, à partir de l'âge de cinquante ans, des pensions dites *partielles* à ceux de ses membres qui, tout en continuant de travailler, ont accompli un nombre déterminé de journées de travail (7500 ou vingt-cinq années de 300 jours pour les hommes et 6400 pour les femmes). Il y a ainsi des pensionnaires qui touchent jusqu'à dix-sept cents francs de pension et gagnent en même temps leur salaire normal. Des pensions dites *entières* sont servies à partir de cinquante-cinq ans, aux

ouvriers qui cessent de travailler. La *Caisse* fournit, en outre, des secours médicaux et autres. Elle fait enfin des prêts à ses membres jusqu'à concurrence du tiers de leurs quote-parts. Ces prêts portent intérêt à 6 0/0 et sont remboursables par petites sommes et par quinzaine.

On peut noter que depuis 1848 (première année de la participation) jusqu'en 1872, le montant des parts était distribué en espèces, ce qui représentait une somme totale de 106.509 francs, mais ce mode d'emploi « était, dit M. Charles Robert, resté sans effet pour assurer l'avenir des ouvriers » (1).

Les applications de ce genre sont relativement peu nombreuses : l'histoire de la participation à la Compagnie française d'Assurances générales explique pourquoi.

Au début, on avait, dans cette société, laissé aux employés la faculté d'opter entre l'allocation d'une rente viagère et la restitution intégrale du capital au moment de la retraite. Or, « on a vu, dit le directeur, M. de Courcy, tous les employés pères de famille réclamer le capital et dédaigner la pension ». Cette constatation a été renouvelée dans divers cas : aux ateliers de fonderie de M. Piat comme à la Compagnie d'Assurances, à l'imprimerie Chaix comme à l'établissement Goffinon. M. de Courcy développe à ce sujet les commentaires suivants :

« Promettez, dit-il, à un jeune homme qu'en persévérant vingt-cinq ou trente ans au service de la même Compagnie, il aura dans ses vieux jours une pension de retraite, il sera fort peu sensible à cette lointaine perspective, qui le rebutera plutôt. Montrez-lui son compte d'épargne qui commence, qu'il dépend de lui de grossir ou d'abandonner,

(1) Rapport sur la section II d'Economie sociale de l'Exposition de 1889, p. 104.

vous faites de lui, à l'instant même, un petit capitaliste et un conservateur... L'amour du petit employé pour son livret peut presque se comparer à celui du paysan pour la parcelle de terre qu'il foule d'un pied de propriétaire » (1).

Aussi a-t-on vu se substituer au régime des pensions viagères, celui du patrimoine, organisé de si remarquable façon par M. de Courcy aux Assurances générales, que le nom de l'initiateur lui est resté. Chaque employé de cette société possède un carnet ou livret individuel en compte de la « Caisse de prévoyance des employés et des gens de service de la Compagnie » dont les ressources consistent : 1° dans la somme de cent cinquante mille francs accordée par le conseil d'administration de la Compagnie, à titre de dotation, au moment de la constitution de la caisse ; 2° dans une attribution annuelle de 5 0/0 sur les bénéfices nets de la Compagnie, déduction faite de divers prélèvements et notamment du prélèvement affecté à la réserve statutaire ; 3° dans un intérêt de 4 0/0 bonifié chaque année au compte de la caisse. A la fin de l'année, le carnet de chaque employé est bonifié d'une somme proportionnelle à son traitement. Ainsi pour les trois années 1885, 1886 et 1887, la somme attribuée annuellement à chaque livret sur les bénéfices de la Compagnie était, non compris les intérêts, les 32, 79 centièmes du traitement correspondant. Tel chef de bureau, comptant trente années de services, et dont le traitement était de 9.000 francs, possédait au 31 décembre 1887 un carnet de 74. 743 fr. 04. Un garçon de bureau comptant vingt-deux ans de services et touchant 2.500 francs par an, avait reçu 17.472 fr. 41.

Le « système de Courcy » s'est rapidement répandu

(1) Cf. *L'Institution des Caisses de prévoyance des fonctionnaires, employés et ouvriers*, par Alf. de Courcy.

dans les sociétés d'assurances et même dans les entreprises industrielles : la Société anonyme (établissement métallurgique) de Mazières (France), en a, par exemple, fait une imitation complète en 1883 ; [le quantum abandonné par la société n'est pas communiqué aux ouvriers.] — La Compagnie de Fives-Lille (société anonyme au capital de douze millions pour constructions mécaniques et entreprises) prélève chaque année 10 0/0 sur les bénéfices nets qu'elle distribue proportionnellement au salaire de chacun de ses trois mille ouvriers en vue de lui constituer une pension de retraite à capital réservé, à laquelle il n'a droit qu'après quinze années de travail consécutif dans l'établissement de la société. De 1883 à 1889, la part totale de bénéfices répartie s'est élevée à 9 0/0 du montant des salaires.

B. — *Remise intégrale.*

Il n'est pas d'application plus intéressante de ce mode d'emploi du dividende de participation que l'atelier de broderie de M. Nayrolles, à Paris. Fondé en 1882, l'établissement passa bientôt par une période d'excessive, mais passagère prospérité. En 1887, dans le but de réorganiser l'atelier, M. Nayrolles promit à ses ouvrières un quart de ses bénéfices ; dès le premier semestre, il fit une première répartition au prorata du travail de chacune ; les parts individuelles s'élevèrent de 100 à 200 francs. Depuis lors, le régime n'a pas cessé d'être en vigueur : il résulte d'un tableau envoyé par la maison à l'Exposition de Moscou en 1891, que, pendant quatre ans, les ouvrières ont reçu une rémunération totale supplémentaire de 32.490 francs. Depuis le 1er janvier 1892, M. Nayrolles a porté de 25 à 33 0/0 la part accordée à ses ouvrières. De plus, il a autorisé

celles-ci à déposer à la caisse de la maison la totalité ou une fraction des parts individuelles, en leur accordant les avantages dont jouit le capital engagé, soit 5 0/0 d'intérêts et une part proportionnelle du dividende sans leur imposer aucune responsabilité en cas de perte (1).

La remise en espèces, prend une forme particulière et tout à fait originale dans certaines sociétés anonymes d'Angleterre et des États-Unis : la part des bénéfices est convertie en actions de la maison ; la participation est en quelque sorte élevée à la seconde puissance : la jouissance de son dividende de participation confère en effet à l'ouvrier le droit ultérieur au dividende d'association. Il va de soi que, d'autre part, elle l'expose aux pertes éventuelles.

Exemples. — La maison William Thomson and Sons, fabrique de draps cheviott, à Huddersfield (Angleterre), fondée en 1842, a été reconstituée en 1886 avec la participation aux bénéfices. M. G. Thomson abandonna l'exploitation individuelle pour céder son établissement à une société, dont le capital social s'élevait en 1889 à 378.575 francs, divisés en actions d'une livre sterling chacune ; chaque action donne droit à un intérêt de 5 0/0. Après prélèvement de cet intérêt, et de 10 0/0 pour le fonds de réserve, le bénéfice est réparti pour les cinq neu vièmes aux 140 ouvriers de l'usine en proportion de leur salaire et leur est remis en actions de l'entreprise (Les quatre neuvièmes restants vont aux clients, sociétés coopératives de consommation et à divers collaborateurs pour services rendus).

Les statuts qu'a fait afficher dans son usine M. Leclerc, fabricant de lits et meubles en fer à Saint-Dizier (France),

(1) Cf. p. 88 de la 2e livraison du *Bulletin de la participation aux bénéfices*, 1892.

prévoient aussi la création d'actions d'épargne (Voir annexe n° XVII).

On peut rattacher à ces exemples le cas des grands ateliers de construction Tangye de Birmingham, bien que la forme essentielle de la participation y soit altérée. Dans le but de récompenser spécialement les employés et ouvriers les plus anciens et les plus méritants, on accorde à ceux que la direction juge dignes des certificats de cinquante livres sterling, qui, au début tout au moins, recevaient un dividende égal à celui des actions ordinaires (1). Ces certificats sont inaliénables et renouvelés d'année en année dans le cas où le porteur continue à donner satisfaction ; en cas de décès de celui-ci, les cinquante livres sont remises en espèces à ses héritiers.

C. — *Combinaison des deux systèmes.*

Toutes les variétés d'application auxquelles peut donner lieu chacun des modes d'emploi précédents se rencontrent combinées de très diverses façons.

Exemples. — La librairie Chaix qui répartit au prorata des salaires et traitements 15 0/0 du bénéfice net entre les ouvriers et employés ayant trois ans de service, remet un tiers en espèces et réserve les deux autres pour la prévoyance. Relativement à ces deux derniers tiers, le règlement stipule : « Un tiers est mis en réserve : la propriété en est acquise immédiatement au participant, mais celui-ci n'entre en possession qu'au moment où il quitte la maison, ou après vingt ans de présence ou soixante ans d'âge, s'il reste jusque-là dans l'établissement. L'autre tiers est également mis en réserve ; mais le participant n'en devient propriétaire qu'après vingt ans de présence ou

(1) Actuellement, ces certificats portent un intérêt fixe.

soixante ans d'âge. Si le participant meurt ou sort de la maison avant d'avoir rempli l'une de ces conditions, cette troisième part est dévolue aux autres participants. »

A la papeterie d'Angoulême, la combinaison est plus complète. Ainsi que le rappellent les statuts (Voir annexe n° XVI), tout ouvrier âgé d'au moins quinze ans, attaché à la maison depuis un an et admis par le conseil de gérance, a droit à une part de 58 0/0 des bénéfices nets, calculée au prorata de son salaire, de son âge et de son temps de service. Il touche cette somme en espèces : c'est, suivant l'expression de M. Delvaux, « le premier échelon de la participation » (1). S'il est prévoyant, il remettra cette somme au gérant en tout ou en partie, et touchera de ce chef un intérêt de 5 0/0, plus une part nouvelle sur les bénéfices, calculée au demi-marc le franc avec le capital : c'est le deuxième échelon. Enfin, si ayant ainsi petit à petit capitalisé une somme de mille francs au moins, il veut plus tard convertir cette part d'épargne en un titre social, il deviendra commanditaire de l'entreprise : c'est le troisième et dernier échelon : le salarié est devenu capitaliste, l'ouvrier se confond avec le patron.

L'organisation en vigueur chez MM. Billon et Isaac, fabricants de boîtes à musique, est analogue à celle-là. Après prélèvement de l'intérêt du capital et de la réserve, on partage le surplus également entre les actionnaires et la Direction d'une part, les membres du personnel en service depuis plus de trois mois d'autre part. La moitié de cette dernière portion est remise en espèces, l'autre moitié est retenue et capitalisée à 6 0/0, ces intérêts étant payés à commencer de 100 francs ; à ce moment l'intéressé

(1) Cf. p. 73 de la conférence : *Faut-il appliquer la participation aux bénéfices ?*

reçoit une action de la firme. Il est stipulé subsidiairement qu'un ouvrier ne peut recevoir en un an un nombre d'actions dont le montant total dépasserait le tiers de son salaire.

Dans la fabrique de M. Nelson, au début, les parts étaient remises en espèces ; mais elles pouvaient également être laissées en dépôt dans une caisse spéciale. Plus tard, on accorda la faculté « de les consacrer à l'achat de titres : septante actions furent ainsi soldées. Lorsque les ouvriers se furent familiarisés avec cette organisation nouvelle, la distribution des parts sous forme de titres fut rendue obligatoire » (1890). Après cinq ans d'existence de la participation, la plupart des actions de la société étaient aux mains du personnel.

Les statuts de l'usine de Saint-Dizier (annexe n° XVII), donnent encore une idée très exacte d'une application pratique.

§ 6. — Modifications introduites dans la gestion des entreprises par la mise en pratique de la participation.

Que l'application de la participation aux bénéfices dût apporter quelques modifications dans la gestion des entreprises, cela pouvait être aisément prévu dès les premiers essais, tout au moins pour la participation contractuelle.

Comment supposer, d'abord, que les intéressés, auxquels on alloue statutairement un *quantum* déterminé de bénéfices, n'élèveraient jamais la prétention de vérifier si le solde des comptes donne en réalité le montant de bénéfices sur lequel se fait le prélèvement en leur faveur ? Et surtout comment se soustraire à cette formalité, le

jour où, un exercice se clôturant en pertes, toute distribution deviendrait impossible ? A supposer que l'existence du contrat de participation n'entraîne pas pour les parties un tel droit et une telle obligation, la logique des faits devait fatalement amener les ouvriers à se poser au moins cette question : « Ne sommes-nous point frustrés ? »

Et cependant, sur l'ensemble des applications de la participation contractuelle, 25 0/0 à peine admettraient une intervention des participants dans la détermination du dividende de participation. En aucun cas d'ailleurs, l'autorité absolue du patron n'est entamée ; les modifications ne portent que sur le contrôle des comptes.

Ensuite, dans les cas où l'on admet les ouvriers au contrôle des comptes, il devient nécessaire de fixer les bases d'établissement du compte de profits et pertes. Dans les entreprises constituées en sociétés commerciales, cette détermination se trouve le plus souvent déjà faite à cause de l'obligation de la publication du bilan.

Mais le cas n'est plus le même dans une entreprise individuelle où les diverses fonctions sont réunies sur la tête du patron : alors la confection d'un bilan spécial s'impose.

Nous aurons, en somme, deux modifications essentielles à étudier : A) *Le contrôle des comptes* ; B) *La confection du bilan.*

A. — *Contrôle des comptes.*

Il est de toute évidence que, dans le cas de l'accession, facultative ou obligatoire, des participants à la co-propriété de l'entreprise par la possession d'actions, ils sont assimilés aux associés ordinaires, et qu'ils disposent à ce titre

de tous les renseignements désirables. Tel est le cas notamment de l'ancienne maison Godin, où l'assemblée générale composée des participants devenus associés, exerce toutes les fonctions des représentations de ce genre. Il peut cependant être nécessaire, en présence de l'inexpérience des ouvriers, de poser des restrictions à leurs droits de capitalistes : chez MM. William Thomson et fils, les statuts confèrent à l'ouvrier, en sa qualité d'actionnaire, une voix dans l'administration des affaires, mais sans lui donner le droit de changer la direction, excepté dans des cas prévus et pour des motifs bien fondés.

Au contraire, lorsque le dividende est distribué en espèces, sans emploi défini, il y a lieu, pour permettre le contrôle des comptes, de constituer un organisme nouveau, comprenant un ou plusieurs vérificateurs.

Le vérificateur est un tiers proposé par le patron et accepté par les participants, — ou désigné et élu librement par ceux-ci ; — dans certains cas, l'organisation du contrôle donne lieu à une institution plus complète, à savoir ; une commission consultative ouvrière.

On pourrait croire que, les employés comptables étant eux-mêmes participants, le contrôle s'exercerait naturellement par eux. Mais cette organisation n'a point prévalu, — sans doute à cause de la distance qui sépare, en fait, les « ouvriers » des « employés ».

a) *Vérificateur désigné par le patron.* — Ce système a été inauguré aux ateliers métallurgiques Fox Head et C°, à Middlesborough (Angleterre) en 1866 ; mais l'essai de participation ayant échoué, toute l'organisation disparut en 1873, et il fallut l'initiative de M. Goffinon, chef de la

maison de ce nom à Paris, pour la signaler de nouveau à l'attention, onze ans plus tard.

Dans cette combinaison, un homme compétent quelconque, — comptable, chef d'industrie, arbitre près des cours de commerce — est chargé, sous le sceau du secret professionnel, d'examiner l'inventaire et de consigner ses conclusions dans une courte déclaration qu'il communique au personnel. Dans les pays comme l'Angleterre, où un expert public spécial contrôle les comptes des sociétés commerciales, cet agent est tout désigné pour remplir le rôle de vérificateur.

Quelques renseignements relatifs à la maison Goffinon préciseront les détails.

L'article 12 du règlement porte :

« Un arbitre expert, accrédité par les tribunaux du département de la Seine, est nommé, chaque année, en assemblée générale, pour procéder au contrôle des comptes. »

La déclaration du vérificateur, — un architecte-expert près le tribunal civil de la Seine, choisi chaque année depuis l'origine, — se borne à ce texte, réédité à quelques variantes près :

« J'ai constaté que l'inventaire est bien établi, comme les précédents ; que les éléments de cet inventaire sont, en tout, conformes à l'acte de société, et que la part de bénéfices, prévue pour les participants par l'article 1er des statuts, a été bien appliquée. »

Quant à la façon dont le vérificateur comprend et exécute sa mission, nous ne pouvons mieux faire que de reproduire les paroles prononcées par l'expert dont nous venons de parler, au banquet annuel de la Société de participation, le 18 mars 1886 :

« Il ne s'agit pas, a-t-il dit, d'un commissaire vérificateur à faire nommer par des actionnaires qui, étant véritablement les propriétaires du fonds social, ont le droit de contrôler, à registres ouverts, tout ce qui a été fait dans l'année par les administrateurs et les directeurs. S'il s'agissait d'un arbitre de telle sorte, il faudrait qu'un tiers le nommât ou qu'il y eût une expertise contradictoire et discutable, procédés qui sont essentiellement étrangers à ceux que ces Messieurs attendent de l'arbitre. L'arbitre de leurs comptes ne sera contrôlé par personne, rendra son verdict sans ajouter aucune explication, que celle qu'il jugera lui-même devoir donner... Il faut que cet arbitre décide et fasse accepter sa décision sans l'appuyer publiquement sur aucun motif, sur aucune explication. C'est là un rôle très beau, mais très lourd. Il faut donc que cet arbitre reçoive, de la société qui l'a choisi, des patrons qui l'ont proposé, un pouvoir d'appréciation, à mon avis, absolu et sans limite. Il faut même qu'il reçoive, de ces mêmes patrons, un pouvoir de redressement sans contestation. Cela me paraît indispensable. Il s'agit d'une intervention quasi-familiale ; il n'y a rien là de contentieux, tout y est amiable, et, par conséquent, vous voyez avec quelles précautions il faut mettre ce rouage en fonction dans l'institution que vous voulez propager. Il ne faudrait pas d'échec, il ne faudrait pas beaucoup d'erreurs de la part de quelques arbitres pour que l'institution, aux yeux des ouvriers, fût irrémédiablement perdue. Il faut donc que la maison qui proposera un arbitre ait bien soin de choisir un homme assez indépendant pour qu'il ne soit pas et ne puisse pas être tenté de devenir complaisant. C'est la seule manière qu'il y ait d'empêcher qu'il ne soit accusé. Il faut, en outre, qu'on lui donne tous les pouvoirs indispen-

sables pour que, quand les participants recevront, à la fin de l'année, sa déclaration, ils puissent se dire : notre arbitre a pu tout examiner, il a pu tout scruter ; il avait pouvoir pour tout redresser ; s'il a trouvé quelque chose d'incorrect, il l'a rectifié ; par conséquent, nous pouvons avoir confiance. »

M. Goffinon, expert lui-même à la maison Thuillier frères, complète ces indications générales dans les extraits suivants d'une lettre du 11 novembre 1890 où il expose comment il s'est acquitté de sa tâche :

« La mission de l'expert contrôleur des comptes est des plus simples. Il doit, d'abord prendre connaissance de la confection de l'inventaire sur les points délicats, tels que l'amortissement du matériel et les prévisions pour mauvais débiteurs. Il faut comparer avec les années précédentes et demander des explications sur les différences notables qu'on pourrait trouver.

« Les frais généraux sont un chapitre qu'il importe d'examiner pour savoir si les prélèvements, les intérêts des capitaux engagés et les frais de déplacement prévus aux actes sociaux ont été comptés en respectant les clauses de ces actes.

« Un autre chapitre, dont doit aûssi s'occuper l'expert, est le résumé des écritures de comptabilité. Il faut voir si la balance est juste et si la répartition des bénéfices est conforme aux conventions et aux statuts.

« Cet expert ne voit le nom d'aucun client, ni aucun marché d'acquisition de matériaux, ni ceux faits pour l'exécution de travaux, ni ceux pour façons et marchandages avec les ouvriers. Dans ces conditions, quelle indiscrétion pourrait-il commettre ? Il n'y en aurait qu'une seule possible : dire le chiffre des bénéfices réalisés. »

Chez MM. Thomas Bushill et fils, imprimeurs à Coventry (Angleterre), le « Chartered accountant » (comptable public) a fait, à l'assemblée générale des participants, le 20 septembre 1890, la déclaration suivante :

« J'ai examiné la balance des écritures et le compte des profits et pertes de MM. T. Bushill et fils, de Coventry, pour l'année prenant fin le 31 août 1890 et je certifie qu'en exécution du règlement de la participation et du fonds de prévoyance (*Bonus and provident fund scheme*), le produit de la participation (y compris l'excédent non distribué de l'an.dernier) permet d'attribuer à chaque participant une somme égale à six semaines de son salaire, dont le tiers sera payable en octobre et les deux autres tiers portés à son crédit au fonds de prévoyance. Le surplus non distribué, égal à environ cinq jours de salaires, est porté au compte de réserve des ouvriers, conformément à l'article 7 des statuts. »

b) *Contrôleur délégué des participants.* — Dans ce cas, le patron met en quelque sorte ses comptes à la disposition du personnel participant, lequel se fait représenter par un ou plusieurs délégués.

Tel était l'usage aux houillères Briggs et à la Maison Nelson (avant qu'on y rendît obligatoire l'accession à la co-propriété) ; un contrôleur (*Custodian*), choisi par les ouvriers, était autorisé à examiner l'inventaire à la fin de l'année.

Tel est encore l'usage chez Leclaire ; mais seuls les membres du « Noyau » sont appelés à élire les vérificateurs, au nombre de deux, auxquels il est donné lecture de l'inventaire.

Un cas particulier est celui où l'entreprise est divisée

en services divers. Le contrôle se fait alors très simplement sans expertise supplémentaire : c'est ce que M. Dumergue, représentant de la maison Laroche-Joubert, expliquait en ces termes au Congrès de 1889 :

« Les chefs de chaque entreprise font les inventaires de leur service spécial ; ils ont les comptes entre leurs mains; la gérance les vérifie et les arrête d'accord avec eux ; chaque ouvrier en a ainsi connaissance. Le quantum de bénéfices attribué à chaque exploitation est imprimé sur le livret que le coopérateur reçoit à son entrée dans la maison; il n'a donc à recourir à aucun expert » (1).

c) *Commission consultative ouvrière.* — Il s'agit là véritablement de cette utile institution du « Conseil d'usine », si parfaitement capable d'assurer l'amélioration des rapports entre patrons et ouvriers.

L'organisation la plus caractéristique est celle du « Comité consultatif » créé à l'ancienne maison Goffinon. Son fondateur s'exprime comme suit au sujet de cette innovation :

« L'institution de la participation, dit-il, a donné lieu à la création d'un comité consultatif et de surveillance. Le comité assiste les patrons dans l'application des statuts et la conduite des opérations. En outre des patrons et des fondés de pouvoir, il se compose des deux plus anciens employés et des cinq plus anciens ouvriers. Cette création a pour but d'éclairer les patrons, de mettre leur responsabilité à l'abri de tout soupçon, de récompenser les plus anciens collaborateurs, et d'assurer la représentation de tous les intérêts dans la direction générale. On voit que

(1) Cf. pp. 198, 199 du *Compte rendu.*

le principe électif n'a pas été introduit dans ce comité. Pour les débuts d'une affaire, il paraît plus sage d'écarter les dangers d'une élection souvent mal éclairée. Nous n'avons qu'à nous louer, depuis douze ans, des services du comité qui exerce l'influence morale la plus salutaire sur notre famille industrielle » (1).

Chez Leclaire, un comité de conciliation est élu par les membres du « Noyau » (Voir annexe n° XIII).

Aux houillères Briggs, la direction créa un comité technique composé d'ouvriers qu'elle consultait relativement aux améliorations à apporter dans les divers services. Les statuts de la maison Leclerc (annexe n° XVII) admettent également l'organisation d'une Commission ouvrière.

B.— *Confection du bilan.*

Ainsi que nous l'avons dit, ce point n'est intéressant que s'il s'agit d'une entreprise individuelle dont le patron veuille établir avec précision la situation financière.

Les monographies renseignent un seul exemple : celui de M. Baille-Lemaire ; l'étude approfondie, faite par cet industriel, des modifications qu'a entraînées l'application de la participation, mérite d'être reproduite ; on la trouvera aux annexes (n° I). — La même question a été abordée à un point de vue théorique par M. Paul Montier au Congrès de 1889 ; nous détachons de son rapport les développements réunis dans l'annexe II.

§ 7. — Nature du droit à la participation.

Le droit des participants n'est, en général, pas absolu, c'est-à-dire que s'ils quittent l'entreprise ils ne sont pas, dans tous les cas, fondés à réclamer leur part.

(1) Cf. *Documents produits à l'Exposition d'économie sociale*, 1889.

Il y a lieu à ce sujet de distinguer *le cas où la part de chaque ayant droit lui est remise à la fin de l'exercice social, et le cas où elle est retenue en totalité ou en partie pour être affectée à son profit à des œuvres de prévoyance.*

Dans le premier cas, on stipule souvent que le participant qui sort de la maison ou qui en est renvoyé, perd tout droit à la répartition des bénéfices de l'année courante. Cette disposition est prise, ainsi que le dit M. Trombert, par « mesure d'ordre » (1). Parfois, on se borne à priver le participant de son droit lorsqu'il est congédié pour motifs d'indiscipline ou de manquement grave ; dans le cas où il quitte l'entreprise pour tout autre motif, maladie et mort y comprises, il conserve pour lui-même ou pour ses héritiers, tous ses titres à la part qu'il a acquise.

Dans le second cas, la plupart des applications signalent que les titulaires perdent tous leurs droits en cas de départ. Ainsi, à la Compagnie des Assurances générales, le conseil d'administration est libre de renvoyer un employé — et par conséquent de le priver de la participation, celle ci étant soumise aux deux conditions réglementaires, 25 ans de service et 65 ans d'âge. — Chez MM. Godchaux et Cie, imprimeurs-éditeurs à Paris, le participant démissionnaire ou congédié perd tout droit à la caisse de participation et de retraite.

On conçoit que l'existence de certaines conditions d'admission à la participation complique notablement et aggrave la clause de déchéance : il en est ainsi, par exemple, lorsque le participant n'a droit à sa part, qu'après l'expiration d'un certain délai.

(1) *Guide pratique*, p. 190, note.

On ne compte guère, parmi les entreprises qui retiennent pour l'avenir tout ou partie des parts, qu'une dizaine de maisons où la propriété complète de celles-ci soit reconnue aux participants sans aucune restriction.

Il faut remarquer, d'une façon générale, que la clause de déchéance n'est pas admise en Angleterre : les Trade-Unions la combattraient énergiquement comme attentatoire à la liberté de l'ouvrier, si un patron voulait l'établir.

Observons enfin que l'emploi de la part du titulaire déchu, est variable d'après l'organisation de la participation. Il suffit de noter ici qu'en principe elle fait retour au fonds commun de participation.

CHAPITRE III

RÉSULTATS DES APPLICATIONS DE LA PARTICIPATION AUX BÉNÉFICES.

Toutes les applications de la participation aux bénéfices n'ont pas réussi : ainsi que nous l'avons signalé précédemment, le système aurait cessé d'être en vigueur dans 131 cas sur 387.

Au point de vue des enseignements qu'ils apportent, les échecs méritent peut-être plus encore que les réussites l'attention de l'observateur : c'est à leur étude que nous consacrerons le premier des deux paragraphes dont se composera ce chapitre.

Le facteur qu'il importera le plus de mettre en lumière est la cause des résultats produits dans l'un et l'autre sens. On trouvera donc dans le paragraphe 1 en quelque sorte l'aperçu des inconvénients de la participation, tandis que le paragraphe 2 sera comme l'exposé de ses avantages.

§ 1. — Les échecs.

Il importe d'abord de s'entendre sur ce que l'on est en droit d'appeler des insuccès : ce ne sont pas des projets non parvenus à maturité, des tentatives n'ayant jamais subi l'épreuve de la pratique. Ce ne sont pas non plus des cas où le retrait de la mesure a été manifestement

amené par des causes étrangères aux principes de la participation : par exemple, la liquidation de l'entreprise, les pertes constantes, la mort du patron, une crise commerciale, etc. Nous ne pouvons considérer comme des échecs que des expériences réellement faites et dont les circonstances défavorables amenèrent l'interruption : celles-là seules pourront d'ailleurs fournir des indications utiles pour la critique du système. MM. Gilman et Katscher font déjà, dans leur étude, cette distinction fort rationnelle ; les renseignements précis recueillis par M. Schloss et mis à jour annuellement par la *Labour Gazette*, ainsi que les informations publiées par M. Monroe, nous permettent de compléter leurs données, au moins en ce qui concerne l'Angleterre et les Etats-Unis.

Quelle est la proportion de ces échecs par rapport à l'ensemble des applications réalisées ? 51 sur 387, soit 13 0/0.

Si nous essayons de grouper ces divers cas d'après des caractères communs, nous reconnaissons d'abord qu'il n'est pas possible de prendre pour base le genre ou la spécialité de l'entreprise, les insuccès se rencontrant aussi bien dans l'industrie, que dans le commerce et l'agriculture ; d'autre part, il en est survenu dans des entreprises absolument identiques à celles où s'est maintenue la participation (1).

Quant à l'influence qu'aurait pu exercer l'état social ou économique des pays, elle paraît également négligeable.

Enfin, le mode d'application de la participation ne peut davantage nous éclairer : contractuelle ou discrétionnaire,

(1) MM. Gilman et Katscher apportent de ce fait des preuves nombreuses (Cf. pp. 295 et 297).

elle n'est point épargnée, quelles que soient les modalités de l'organisation.

Nous nous bornerons donc à rapprocher les insuccès qui ont été amenés par des causes identiques ou semblables.

Observons cependant que l'on ne peut guère tirer de conclusions probantes, d'applications qui eurent une durée si courte que leurs effets eurent à peine le temps de s'esquisser. Admettant la nécessité d'une épreuve de quatre ans au moins, nous réunirons dans une première catégories vingt-huit expériences interrompues au bout d'un laps de temps moins long, et dans une seconde, les vingt-trois autres, en comprenant parmi celles-ci quatre de durée inconnue. C'est sur les dernières que nous insisterons le plus longuement.

A. — *Essais d'une durée inférieure à quatre ans.*

Vingt-trois échecs doivent être attribués à ce que les ouvriers ne témoignaient d'aucune qualité nouvelle, ou à ce que, insuffisamment cultivés, ils ne comprenaient pas la portée de la mesure, de sorte que l'industriel, loin d'en recueillir des avantages, y voyait une source d'inconvénients (Fabrique d'instruments de précision Troughton et Simons, à Londres et Charlton ; — Ateliers de construction de charpentes Aitken, Dolt and Son à Edimbourg ; — Blanchisseries de linge J. et S. Wood à Londres ; — et J. Bromhead à Westbury, près Bristol ; — Compagnie des tramways de Londres, Deptford et Greenwich ; — Ateliers de construction R. Mushet et C° à Leith : — Brasserie Hancock à Cardiff ; — Moulin Peel à Lincoln ; — Fonderie Hickman à Wolverhampton ; — Atelier de peinture décorative Ratcliffe à Bolton ; — Boulangerie-épicerie

Williams à Didsbury ; — Filature de coton Keller frères, à Fischenthal, Zurich ; — Laminoirs Norton frères, à Chicago ; — Quincaillerie d'Ansonia. Etats-Unis d'Amérique ; — Magasin Siegel, Cooper et Cie à Chicago ; — Ateliers de construction à Watertown (New-York) ; — Manufacture de chemises Heywood et Cie, à Elisabeth (Etats-Unis d'Amérique) ; — Imprimerie Wright et Potter à Boston ; — Entreprise forestière, à Malvern (Etats-Unis d'Amérique). Dans deux cas, la reconnaissance du droit à la participation fit même naître chez les ouvriers des exigences outrées et des revendications inadmissibles (Entreprise de constructions Baur et Nabholz, à Seefeld, Zurich ; — Fabrique de cirages Moekel et Kollman, à Rülzheim, Baden). Dans deux autres, la participation avait été représentée par le patron comme une faveur accordée à certains ouvriers (imprimerie J. Collard à Londres), ou comme une condition de désaffiliation des Trade-Unions (usine métallurgique J. et H. Gwynne à Londres).

Les cinq autres insuccès ont été produits par divers accidents de la vie industrielle : hostilité des socialistes (Fabrique de cigares Keilplug et Cie à Berlin et minoterie Nietz à Berlin) ; — grèves, amenant le retrait, par mesure de représailles, de la participation discrétionnaire (Fabrique de voitures Brewster et Cie, à New-York ; — Compagnie minière Union Mining Company, à Mount Savage, Etats-Unis d'Amérique) ; enfin, hausse des salaires accordée aux ouvriers avec condition de réduction proportionnelle du dividende de participation, lequel est ainsi devenu nul à la suite d'une année peu favorable (Compagnie d'exploitation du granit à Westerly et Hartford, Etats-Unis d'Amérique).

B. — *Essais d'une durée supérieure à quatre ans.*

Défalcation faite d'un « motif inconnu », la cause essentielle paraît être l'absence d'effets favorables ou même un résultat défectueux : la participation ayant abouti au *statu quo* dans les affaires du patron, celui-ci n'y trouve plus aucun avantage et la supprime.

Mais si ce fait général se rencontre à l'origine de nombreux échecs, il n'a pas toujours été la cause déterminante du retrait de la réforme : dans beaucoup de cas, il a fallu que les bénéfices de la maison fussent ou devinssent si restreints que la quote-part de chaque participant représentait une somme absolument trop minime pour être distribuée. Ces cas formeront un deuxième groupe.

Un troisième, le plus important à divers titres, renfermera ceux où l'issue défavorable est imputable aux mauvaises relations existant entre patrons et ouvriers.

I. — *Résultats défavorables.* — Dans quatre cas, la seule cause remarquée est l'absence de résultats avantageux pour le patron (Young and son, marchands de cuir à Edimbourg [1887-1895] ; — Maison d'impression et d'édition Scott à Newcastle 0/T [1889-1894] ; — Atelier de construction Edmeston and son, Salford [1890-1895] ; — Imprimerie et librairie Petty and sons, Leeds [1892-1894]).

Motif analogue, mais mieux spécifié dans le grand atelier de reliure B. Collins à Londres (1871-1877), où le patron n'a pas constaté chez ses ouvriers le surcroît de zèle auquel il s'attendait, et s'est plaint de ce qu'ils n'étaient pas attachés à la maison ; et pour la boulangerie Hill and sons de Londres (1872 — ?), où « les bons sont restés aussi bons, et les mauvais aussi mauvais qu'avant l'introduction de la mesure ». Dans une seule application, les ouvriers

eux-mêmes ont décrété l'abandon de la participation (Maison Lenoir, à Paris, peinture en bâtiments, 1870-1887). Mais il faut noter que le système introduit par M. Lenoir père avait produit, d'après ses propres dires, en 1883, d'excellents résultats. D'autre part, il avait été mis en vigueur à la suite d'une longue période de grèves et il n'avait vraisemblablement pas suffi à éteindre les animosités. Enfin, les ouvriers trouvaient un appui inattendu chez M. Lenoir fils, qui, succédant à son père, était loin de partager les idées de celui-ci en matière de rémunération du travail.

Chez M. Célestin Martin, constructeur de navires (Verviers, Belgique [1866-1870]), les ouvriers mécontents d'une proposition d'association avec leur patron, la rejetèrent et mirent tout à la fois fin à la participation.

A l'imprimerie Schindler (Mollis, Suisse [1867-1872]), les participants faisaient un si mauvais emploi de leur bonification que l'on se vit forcé de les en priver.

I *bis*. — *Résultats défavorables et bénéfices restreints.* — Les ouvriers de MM. Geilinger frères, fabricants de calicot (Winterthur, Suisse [1867-1877]), ne parvenaient pas à comprendre que la négligence d'un seul d'entre eux leur causât à tous un dommage. Ils étaient d'ailleurs travaillés par les agitateurs socialistes. On conçoit qu'ils n'aient pu, en de pareilles dispositions, accroître les bénéfices qui ne permettaient, en général, que des répartitions de 1 à 2 0/0 du montant des salaires. Ceux-ci avaient d'ailleurs augmenté pendant l'espace de dix ans de 20 à 30 0/0. Les circonstances sont analogues, compliquées ici de mauvais emploi des sommes distribuées, là, de débâcles financières, pour les entreprises suivantes : le tissage de soie von Bruck, de Crefeld (1867-1877) ; une fabrique de chaussures à

Worcester, Etats-Unis (1867-1873) ; une filature de coton à Kaufbeuern (1871-1879) ; la corroierie Reymond à Morges, Suisse (1871-1877) ; la maison d'électricité Gaiffe, de Paris (1880-1885) ; une fabrique d'engrais chimiques à Newark (1882 — ?) ; la manufacture d'objets en laiton Borchert, de Berlin (1868-1872) ; la maison d'éditions musicales J. Curwen à Plaistow et Londres (1866-1872) ; la filature de coton J. Thomasson and Son à Bolton (1873-1877).

II. — *Mauvaises relations entre patrons et ouvriers.* — Ecartant le cas de la fabrique de papier de Thode, à Hainsberg, Allemagne (1873 — ?), où il faut mettre en cause les socialistes, nous nous arrêterons quelque peu sur celui des forges de MM. Fox, Head et Cie, de Middesborough (1866-1874), pour terminer par des détails plus complets sur celui des Houillères Briggs, de Whitwood (1865-1874) auquel se rattache celui des mines Briggs de Middlesborough (1870 — ?)

Dans l'un comme dans l'autre cas, la cause essentielle de l'avortement gît dans l'hostilité des patrons contre les organisations ouvrières : refusant de reconnaître non seulement l'autorité, mais l'existence des Trade-Unions, ils ont voulu ruiner leur influence en leur enlevant leur principal moyen d'action : l'agitation en faveur de l'augmentation des salaires. Dans l'un comme dans l'autre aussi, la participation a été introduite au milieu d'une longue période de grèves et de conflits de toutes sortes. Dans l'un comme dans l'autre enfin, dès l'instant où les ouvriers furent retournés à leurs unions professionnelles, et eurent manifesté quelque velléité d'autonomie, la réforme s'est trouvée condamnée.

Il est bien vrai qu'en 1872, M. Head écrivait : « Il nous

faut, quoiqu'à regret, avouer que des ouvriers comme les nôtres sont, en général, trop ignorants pour comprendre les améliorations que nous réalisons et pour pouvoir s'en montrer dignes. » Mais l'étude attentive des événements qui se succédèrent de 1866 à 1874, et de ceux qui les avaient précédés, met cette affirmation à sa véritable place. Les débuts avaient été fort difficiles : pendant les deux premières années, il n'y avait pas eu de bénéfices à partager ; néanmoins, les ouvriers n'avaient pas élevé de protestations ; tout au contraire, leur attitude était devenue si conciliante que les patrons, encouragés, prorogèrent pendant cinq nouvelles années l'institution de la participation. Si celle-ci ne put se maintenir, c'est qu'elle était accompagnée de conditions qui la viciaient dans son principe même : les participants devaient s'engager à quitter leurs Unions, à rester attachés à l'établissement et à accepter toutes les décisions de la direction relativement aux salaires. De son côté, celle-ci prélevait, avant toute répartition, un intérêt de 10 0/0 au profit du capital.

Le cas des Houillères Briggs est hautement intéressant : ce fut la première application industrielle en Angleterre : son importance était considérable, car elle s'étendait à un personnel de plus de mille ouvriers; et cela ne fit qu'accroître le retentissement d'un échec survenu après neuf années, pendant lesquelles l'attention du monde entier avait été appelée sur cette pacifique révolution. « Révolution » n'est pas excessif, quand on songe qu'à la guerre industrielle dévastant depuis dix ans les exploitations de Whitwood, avait succédé en quelques mois une paix sociale que l'on croyait durable et assurée. Et le brusque écroulement émut d'autant plus vivement l'opinion pu-

blique qu'il resta sept ans inexpliqué : ce n'est qu'en 1881 que M. A. Briggs publia un mémoire qui constituait une précieuse contribution à l'histoire économique de l'Angleterre (1). C'est au sujet de ce document que M. Sedley-Taylor, et après lui MM. Gilman et Katscher, ont développé de fort intéressantes considérations auxquelles se mêle un vivant récit de ce qu'on a appelé le *cas Briggs*. Nous devons nous limiter à leur emprunter quelques traits pour une rapide esquisse.

Nous avons déjà, dans les deux chapitres précédents, signalé le motif qui poussa MM. Briggs à inaugurer la participation (Voir page 18), le mode de répartition du dividende de participation (Voir p. 37) et les modifications administratives introduites (Voir p. 59).

En 1865, les houilleurs de Whitwood n'avaient pas de haine plus profonde que celle de leur patron : « Tous les propriétaires des mines sont des démons et Briggs est leur roi », disait l'un. « Si Briggs avait des cornes, ce serait le diable en personne », ripostait l'autre. La Direction avait ouvertement déclaré la guerre aux Trade-Unions de charbonniers ; pendant une grève sanglante, elle avait expulsé les ouvriers de leurs demeures, au milieu des rigueurs de l'hiver. L'exploitation se soldait en pertes et les pourparlers étaient engagés pour vendre la concession, au prix de grands sacrifices.

Le 1er juillet 1865, M. Henri Briggs introduit la participation. « Voilà une bonne affaire, disent les houilleurs, mais elle vient de Briggs : méfions-nous et abstenons-nous ! »

(1) Ce Mémoire est reproduit en annexe dans le livre de M. Sedley Taylor, *Profit Sharing between Capital and Labour*. Traduction dans le *Bulletin de la Participation*, t. VIII, p. 43.

Le 1er juillet 1866, les participants — le quart à peine de la population ouvrière — reçoivent 1800 livres sterling en partage.

Le 1er juillet 1867, les quatre cinquièmes des ouvriers ont adhéré et touchent 2,700 livres sterling. L'intérêt du capital est élevé de 5 à 10 0/0 ; un dividende de 3 1/2 0/0 est distribué ; les bénéfices ont triplé. La paix est rétablie ; les contestations sont vidées sur le champ par la voie de la conciliation ; la solidarité des intérêts a tué tous les antagonismes ; le même mineur qui maudissait « le démon » Briggs, déclare « la participation une institution qu'il faut bénir, parce qu'elle bannit du monde tant de mauvais sentiments ».

En 1869, la Direction appelle dans les conseils de la Compagnie un délégué des ouvriers possesseurs d'actions. La renommée acquise est bientôt si étendue que de toutes parts accourent les travailleurs venant grossir l'armée industrielle de MM. Briggs.

En 1871-1872 s'ouvre pour les charbonnages une période d'énorme prospérité : le dividende s'élève à 10 1/2 0/0. En même temps, dans tous les districts houillers, les salaires haussent de près de 30 0/0. Whitwood suit, car il a été stipulé que les ouvriers ne pourraient pas toucher un salaire inférieur à celui de la région. Mais en même temps la Direction juge équitable d'augmenter dans la même proportion l'intérêt du capital (Voir chap. II, § 1, p. 25).

En 1874, la réaction commence : les salaires baissent partout ; une grève générale éclate. A Whitwood, on annonce la réduction des salaires, mais on maintient le taux de l'intérêt : aussitôt, associés et participants reprennent le chemin de la Trade-Union et chôment avec ensemble pendant quatre semaines.

Six mois après, l'assemblée générale des actionnaires se réunit et déclare qu'en présence de l'inefficacité de la participation à empêcher les grèves et à arracher les ouvriers à la direction des syndicats, cette mesure est rapportée.

Ce fut la fin de la participation aux houillères de MM. Briggs à Whitwood.

En 1881, mourut celui qui s'en était fait l'apôtre et les houilleurs qui, en 1865, avaient adressé à M. Henry Briggs une lettre le menaçant de mort, envoyèrent à sa veuve, seize ans après, un hommage ému, comme « un souvenir cordial pour celui qui n'est plus et dont ils conservent avec piété l'image dans leurs chambres et leurs salles de réunions, en mémoire du bien immense qu'il a fait ».

Il ressort visiblement de cet aperçu que, abstraction faite de la mesure discutable du maintien du taux de l'intérêt fixe au moment de la réduction des salaires, les capitalistes de Whitwood n'étaient pas pénétrés de la véritable portée de la participation : ils voulaient y voir une panacée qui les eût mis à l'abri des conflits industriels et qui leur eût permis d'imposer à leur personnel des conditions autres que dans les exploitations concurrentes. Ils oubliaient non seulement la situation troublée qui avait précédé l'établissement de la participation, mais surtout l'influence prédominante du milieu social, qui devait rendre les ouvriers solidaires des tendances et de la politique générale de leurs compagnons. En somme, il semble bien que, dans le « cas Briggs », c'étaient plutôt les patrons que les ouvriers, qui n'étaient pas préparés à la réforme.

Les circonstances qui accompagnèrent la suppression de la participation aux mines de Middlesborough (*North of*

England Industrial Coal and Iron Co), où le fils de M. Henry Briggs l'avait introduite, sont identiques à celles qui viennent d'être relatées : lorsqu'il y avait des menaces de grève, les ouvriers n'en faisaient pas moins cause commune avec les Trade-Unionistes.

Avant de clore les observations que suggère l'examen des insuccès de la participation, il peut être utile de noter que, dans un assez grand nombre d'exemples, ce mode de rémunération du travail a succédé au paiement des salaires à la pièce et que, dans d'autres, il a été remplacé par le système des primes ou de l'échelle mobile.

§ 2. — Les réussites.

C'est ici véritablement que trouvera place l'exposé des *avantages de la participation*. Nous les signalerons sans commentaires tels que les fait apparaître l'étude des applications.

Le fait dominant est celui-ci : *la majorité des maisons ayant introduit la participation ont vu s'accroître la productivité du travail des ouvriers*. C'est ce que M. de Courcy, administrateur de la Compagnie des Assurances générales, exprimait en disant : « Il n'y a plus de mérite pour la compagnie à appliquer ce système, parce qu'elle en retire réellement des avantages. » Le taux d'accroissement est très variable suivant les industries et les établissements : d'après certains patrons, le surplus des bénéfices créé par le rendement supérieur du travail couvrirait et au delà, la part accordée aux ouvriers ; d'après le plus grand nombre, la compensation ne serait que partielle.

Un autre résultat d'ensemble se dégage avec netteté : c'est que *l'importance de l'accroissement de productivité dépend de la part du prix de la main-d'œuvre dans le prix de revient du produit*, — en d'autres termes : de deux entreprises ayant, suivant la pittoresque expression de M. Schmoller (1), leur centre de gravité l'une dans l'outillage mécanique, l'autre dans un travail manuel supposant un certain apprentissage, la seconde procurera un boni plus élevé que la première.

A des points de vue plus spéciaux, la grande majorité des industriels participationnistes constatent que leurs relations avec leur personnel se sont notablement améliorées, au point même de rendre les grèves absolument exceptionnelles ; que les ouvriers font preuve de plus de zèle et d'application au travail, et qu'ils montrent dans une foule de circonstances un réel intérêt, voire de l'attachement, pour l'entreprise qui les emploie. On ne se fait guère une idée, de l'ingéniosité dont est capable dans la défense des intérêts d'une firme, un ouvrier participant à ses profits. M. Gilman en a recueilli de nombreux traits.

Même ces heureux effets se traduisent dans la vie privée du travailleur : ainsi, le représentant de la maison Leclaire déclarait à l'enquête française de 1884-87 : « L'ouvrier se tient mieux ; il ne fait jamais le lundi ; il sait qu'il remplit une mission et qu'il doit, par sa tenue, sa politesse envers les clients, représenter une maison à la prospérité de laquelle il a tout intérêt. »

M. Gilman a montré aussi combien la participation diminue la nécessité et la difficulté de la surveillance : tel

(1) *Revue d'économie politique*, févrer 1891, p. 190.

patron déclare qu'il peut s'éloigner pendant plusieurs semaines sans aucun risque.

D'autre part, il résulte de la récente enquête de M. Schloss en Angleterre que les ouvriers participants suggèrent des économies et des améliorations, qu'ils indiquent à leur patron les irrégularités qui viennent à se produire, qu'ils dénoncent les paresseux ou les contraignent à travailler davantage : un système de fraude très compliqué imaginé par un contremaître est découvert et dévoilé par ses subordonnés ; une irritation violente se manifeste contre un caissier coupable de détournement (1). L'ensemble des informations recueillies par le consciencieux rapporteur anglais tend, en somme, à montrer *qu'introduite dans des conditions favorables, la participation amène une amélioration générale du travail fourni* (*an all-round improvement in the work done*).

On pourrait se demander *quel a été l'effet de la participation sur le taux des salaires.*

A cet égard, les opinions, sans être absolument unanimes, sont cependant fortement en faveur du maintien du taux normal. On trouvera aux annexes (n° V), un tableau (extrait du livre de M. Villey, *La Question des Salaires*), qui fournit pour un établissement suisse des constatations précises.

Nous rapportons également deux cas de maintien du taux des salaires (Voir pages 66 et 70).

Par contre, on a communiqué en 1894 au congrès coopératif d'Angleterre, un tableau duquel il résulterait que les salaires sont inférieurs dans les sociétés coopératives pratiquant la participation que dans les autres ; seulement la comparaison a porté d'abord sur un nombre

(1) Cf. M. Ansiaux, *Heures de travail et salaires*, p. 195-196.

insignifiant de sociétés et, en outre, sur des sociétés dont les conditions d'exploitation étaient tout à fait différentes, de sorte que le journal *Labour Co-partnership* dénie toute valeur à la dite communication (1).

Le témoignage suivant est plus probant, notamment en ce qui concerne l'Angleterre : M. Schloss a recueilli auprès des Trade-Unions elles-mêmes des renseignements relativement à la moitié des applications existant en Angleterre en 1893 ; de ces 50 cas, il faut en défalquer d'abord 15, où l'absence de Trade-Unions n'a pas permis d'obtenir les informations demandées ; parmi les 35 autres, il n'y en a que 8 où l'on ne paie pas le taux courant ou le taux établi par les syndicats. Les trois quarts des entreprises participationnistes étudiées payaient donc le tarif ordinaire des salaires.

La conclusion que MM. Gilman et Katscher mettent à leur consciencieuse enquête est également très significative : « Les entreprises participationnistes, écrivent-ils, paient des salaires au moins aussi élevés que n'importe quelle autre, et le taux des salaires y hausse quand il hausse ailleurs » (2).

D'ailleurs, le seul fait de la subsistance de 250 applications parle assez haut : en général, les ouvriers consentiraient difficilement, notamment en Angleterre, à toucher un salaire moindre que leurs compagnons d'un établissement similaire, mais non participationniste. Dans les cas très rares, comme celui de la New-England Granite Works (Voir p. 65), où les patrons ont voulu arguer de l'institution de la participation pour refuser une augmentation de salaire, les ouvriers se sont soulevés et ont provoqué la suppression de la mesure.

(1) Numéro de mars 1895.
(2) Ouvrage cité, p. 325.

DEUXIÈME PARTIE

LA PARTICIPATION AUX BÉNÉFICES AU POINT DE VUE DE LA SCIENCE ÉCONOMIQUE

DEUXIÈME PARTIE

LA PARTICIPATION AUX BÉNÉFICES AU POINT DE VUE DE LA SCIENCE ÉCONOMIQUE.

Nous rechercherons d'abord dans quelle mesure la participation aux bénéfices est conforme aux principes généraux de la science économique : tel sera l'objet de *l'analyse économique* qui formera le chapitre premier de cette seconde partie.

Mais notre tâche, ainsi limitée, ne serait pas complète : car nous aurions seulement soumis la participation à la critique scientifique, sans avoir rencontré les opinions de ceux qui la combattent. Le chapitre II sera donc consacré à l'*examen des objections*.

CHAPITRE PREMIER

ANALYSE ÉCONOMIQUE DE LA PARTICIPATION AUX BÉNÉFICES.

Il n'est peut-être pas de question qui touche aussi intimement aux problèmes essentiels de l'Economique que la participation aux bénéfices. En elle viennent se confondre, en effet, deux des théories les plus controversées et les moins achevées de la science : celle du salaire et celle du profit. Et l'on peut affirmer que, si le procès de la participation reste depuis si longtemps pendant, cela tient moins à la complexité de la cause qu'au trouble de la doctrine.

L'analyse économique de la participation doit donc nécessairement sortir du cadre trop étroit du sujet : il faut bien s'y résoudre d'ailleurs si l'on veut dégager complètement le point de vue théorique.

§ 1. — Fondement scientifique de la participation.

Un des représentants les plus autorisés de la science économique contemporaine et l'un de ceux qui ont accordé à la participation l'attention sinon la plus bienveillante, du moins la plus soutenue, M. Paul Leroy-Beaulieu, a mis tout récemment, dans son *Traité d'Economie politique*, la conclusion suivante, au chapitre relatif à la participation

aux bénéfices : *La participation n'a aucun fondement équitable, ni scientifique.*

Si cette conclusion est exacte, elle constitue ni plus ni moins que la condamnation définitive de la participation, car rien ne se crée de durable qui ne soit ni équitable, ni scientifique.

« Ni équitable, ni scientifique » : plus brièvement, comme le dit M. Leroy-Beaulieu lui-même, « contraire à la nature des choses ». Et voici pourquoi : les bénéfices ne sont pas créés par l'ouvrier ; ils viennent uniquement du chef de l'entreprise. « Les bénéfices industriels et commerciaux, écrivait un jour le même auteur (1), ne tiennent pas au personnel ouvrier : ils tiennent à la conception et à la direction de l'entreprise. Une affaire réussit quand elle a été judicieusement préparée, qu'elle est bien agencée, bien surveillée, bien conduite ; quand le fondateur a choisi un bon emplacement, s'est mis dans les goûts du public ; quand il a su créer des installations à la fois économiques, perfectionnées et efficaces ; quand le directeur se tient toujours au courant de tous les progrès techniques et doit les adapter sans gaspillage à sa fabrication ; quand il a du coup d'œil pour acheter et pour vendre ; quand il inspire confiance à sa clientèle, etc. Voilà les sources des bénéfices industriels : elles ne sont pas ailleurs ; c'est pour cela qu'ils sont si variables. C'est la tête du patron qui crée les bénéfices ; ce ne sont pas les mains des ouvriers. »

Conclusion : il n'existe aucune raison pour distribuer aux ouvriers une part des bénéfices.

Cette argumentation est courante non seulement dans les traités d'économie politique, mais encore dans l'opinion des industriels et du public en général.

(1) Dans l'*Economiste français*, 2 janvier 1892.

Or, elle manque de base.

Il ne suffit pas de dire, voire de démontrer que « les bénéfices *viennent* uniquement du chef de l'entreprise : il reste à voir si, dans la pratique industrielle, les bénéfices *vont* au chef de l'entreprise.

Il n'eût guère été possible d'élucider cette question à l'époque où les grandes entreprises se trouvaient encore aux mains de personnes isolées, qui en dirigeaient l'exploitation, et souvent en avaient conçu l'établissement. Une telle personne apportait en premier lieu les capitaux, qu'elle avait placés dans l'affaire ; elle fournissait en outre une partie du travail qui devait les faire valoir, travail d'intelligence et d'initiative, appliqué à la conduite générale de l'opération, et comportant un ensemble de fonctions complexes, résumées par ce terme : diriger. A cela, se joignait fréquemment du travail antérieur à toute mise en œuvre, à savoir le travail d'invention, consistant à avoir conçu la possibilité et le moyen d'utilisation des capitaux, à les avoir groupés de façon à les faire converger vers un but unique, tout en les adaptant le mieux aux utilités que fournissait la nature. Tout cela, cette personne unique l'apportait non seulement en risquant de perdre ses capitaux, mais encore en acceptant de ne rien gagner, c'est-à-dire *en supportant l'aléa de l'opération*.

Le vocabulaire économique a réservé au chef d'entreprise ainsi défini un nom spécial : c'est l'*entrepreneur*.

L' « entrepreneur » concentrait en somme tous les éléments de la production, à l'exception de la part manquante de travail : besogne journalière des bras ou de l'intelligence. Cette part, il l'achetait en engageant les services

de collaborateurs divers, employés et ouvriers, moyennant des prix convenus, constituant les appointements et salaires.

Il n'est pas besoin de longue réflexion pour découvrir, sans même observer les faits, ce que devenaient les bénéfices de l'entreprise, c'est-à-dire le reliquat d'un exercice, tous frais de matières premières, de main-d'œuvre, etc., étant payés : ils allaient à la seule personne qui fût en situation de les toucher, à l' « entrepreneur ».

Il n'en a pas fallu davantage, pour que beaucoup d'économistes, érigeant en théorie absolue un procès tout relatif, lient d'une façon indissoluble les bénéfices à l'entrepreneur. Et, frappés du rôle actif joué par l'entrepreneur, ils ont conclu qu'il touchait les bénéfices *parce qu'il* accomplissait la tâche supérieure et délicate de metteur en œuvre, parce qu'il était, en un mot, « l'âme de l'entreprise ».

Mais, progressivement les conditions de l'industrie ont changé : l'évolution vers la grande production a fait éclater les cadres trop étroits de cette organisation industrielle, en même temps qu'elle en différenciait les fonctions, obéissant ainsi à cette loi signalée par Roscher, « que la civilisation a tranché de plus en plus les occupations des hommes, et de plus en plus séparé les divers facteurs de la production ». L'entrepreneur ne pouvant plus fournir des capitaux en quantité suffisante, il y a eu association de capitaux, sous forme de sociétés par actions. Dès ce moment, la personnalité de l'entrepreneur perdit son unité ; elle alla toujours se fragmentant davantage, et bientôt chacun des apports de l'entrepreneur unique s'est trouvé détaché. Dans la société industrielle complète, les *capitaux* sont apportés par les actionnaires et par les

obligataires ; le *travail de direction* est départagé d'après ses éléments constitutifs : le travail du conseil d'administration, qui s'occupe des affaires générales : celui du directeur (gérant ou administrateur délégué) à qui l'on remet la gestion journalière ; celui du sous-directeur des travaux et du sous-directeur de la vente, chargés chacun de responsabilités spéciales ; enfin, celui du collège des commissaires qui a dans ses attributions le contrôle financier ; quant au *travail d'invention*, il se fractionne souvent en travail scientifique (projet, découverte brevetée, etc.) apporté par l'inventeur, et en travail d'organisation, apporté par le fondateur.

A la vérité, l'organisation industrielle est très loin de s'être modelée dans son ensemble sur le type unique dont nous venons de dégager les traits essentiels : la forme individuelle pure subsiste dans une très large mesure même, et toutes les structures intermédiaires se rencontrent. Mais ce n'en est pas moins un fait que les entreprises économiques les plus importantes, celles qu'il est donc permis de considérer comme ayant atteint un degré supérieur de développement, sont constituées de nos jours sous la forme de sociétés par actions dans lesquelles n'apparaît plus la personnalité complexe de l'entrepreneur.

Or, c'est justement le morcellement de la personnalité de l'entrepreneur qui permet aujourd'hui de préciser ce que l'on n'avait pu discerner, à savoir, comme l'écrit M. Maurice Block : « la nature du mérite que le bénéfice est destiné à récompenser (1) ». Auquel des éléments réunis sur la tête de l'entrepreneur sont-ils restés, après les « décantations » successives qu'il a subies ? Est-ce à la

(1) *Les Progrès de la Science économique*, par Maurice Block, p. 315.

possession des capitaux? à l'administration générale? à la gestion journalière? à la direction technique ou commerciale ? au contrôle financier? à l'invention ou à l'organisation? Ou bien, le morcellement dans la production a-t-il amené le morcellement dans la répartition?

Voici une entreprise en voie de constitution.

Trois financiers, A, B, C, au courant de l'état du marché et disposant de fonds considérables décident, à l'initiative de A, de « lancer » une entreprise sous la forme anonyme pour la fabrication des glaces. Ils s'abouchent aussitôt avec un ingénieur, D, homme d'expérience et de science, qu'ils chargent de dresser un avant-projet d'installation et d'outillage.

L'accord se conclut; on décide de faire appel à un certain nombre de capitalistes influents E, F,... M, puis au public par voie de souscription. Mais, préalablement, les quatre premiers associés s'entendent sur leurs apports respectifs : les trois capitalistes apportent ensemble 400.000 francs, l'ingénieur son projet; les parts sociales en actions sont de mille francs; on décide que D en recevra 100 pour sa contribution au fonds social. De plus, A qui a conçu l'entreprise se fait attribuer une place d'administrateur-délégué pour six ans, avec un traitement déterminé de 15.000 francs. On désigne enfin B, C, H, et M, comme administrateurs aux appointements fixes de 8,000 francs et F, L, K auxquels on adjoint N et O, non associés, comme commissaires avec 3.000 francs d'émoluments.

L'acte de société est publié : les souscriptions se font aux conditions prescrites; le capital social se monte à un million de francs; l'assemblée générale des actionnaires ratifie les dispositions statutaires.

A la première réunion du conseil d'administration, M propose de nommer pour la partie commerciale un gérant au traitement de 10.000 francs : le choix tombe sur R, ancien industriel d'une compétence spéciale. Tout à la fois, on appelle l'ingénieur D aux fonctions de directeur des travaux, au traitement de 10.000 francs (1). L'entreprise entre désormais dans la période d'exécution.

Dès les premiers mois, l'assemblée générale est convoquée extraordinairement à l'effet d'émettre des obligations jusqu'à concurrence du capital versé soit 1 million de francs : l'intérêt garanti est de 3 0/0. L'entreprise s'affermit et se développe.

Supposons qu'à la fin de l'exercice social, après tous amortissements, intérêts, salaires et frais de production payés, le bilan se solde par un boni de 80.000 francs.

Que devient ce bénéfice ?

Il est, après prélèvement de la réserve, *réparti entre les actionnaires*, c'est-à-dire que le bénéfice va précisément aux facteurs de la production qui n'accomplissent aucune des multiples fonctions actives de l' « entrepreneur » : tous ceux, en effet, qui assurent les diverses responsabi-

(1) Nous savons bien qu'il est probable que pour assurer à l'entreprise la collaboration active et soutenue de l'administrateur délégué et du directeur-gérant, voire des administrateurs et du directeur des travaux, les actionnaires seraient assez avisés pour les intéresser au succès de l'affaire, en ajoutant à leurs appointements un tantième fixe du bénéfice. Mais ce serait là une *simple mesure de bonne administration*. Les nombreux patrons et capitalistes que nous avons interrogés à ce sujet nous ont tous répondu sans hésitation : « Si un directeur est intéressé dans les bénéfices, c'est uniquement pour stimuler son zèle. Le sacrifice que fait le capitaliste lui est bien largement compensé : pourquoi, sans cela, serait-il assez sot de s'y résoudre ? »

L'addition d'une part éventuelle des bénéfices aux émoluments fixes de certains agents supérieurs du personnel de direction ne changerait donc rien aux considérations que nous développons. Nous n'avons écarté cette hypothèse qu'en vue de simplifier l'exposé.

lités d'administration générale, de gestion journalière, de direction technique et commerciale, de contrôle financier, ont été rétribués par des traitements fixes. Même les actionnaires ne sont pas essentiellement les détenteurs des capitaux, puisque la moitié de l'avoir social appartient à des créanciers obligataires, qui sont rémunérés par un intérêt fixe.

Où est alors l'élément commun à l' « entrepreneur » et à l'actionnaire, qui fasse de celui-ci l'héritier du droit au bénéfice ? Il gît, à n'en pas douter, dans le rôle *passif* de l'entrepreneur, que nous avons esquissé en disant qu'il *supportait l'aléa de l'opération.*

Voilà isolée la fonction économique qui se trouve rémunérée par le bénéfice : de son vrai nom, elle s'appelle **la spéculation**. Quiconque cherche à se créer des ressources en supportant l'aléa d'une opération, c'est-à-dire en courant la chance de perdre ou celle de ne rien gagner, spécule : son revenu éventuel est illimité par sa nature même et constitue le « profit ». Toute entreprise industrielle présente un côté spéculatif, puisqu'elle se ramène en dernière analyse à une balance de vente et d'achat.

C'est donc bien à titre de spéculateur que l' « entrepreneur » touchait le bénéfice : c'est à titre de spéculateurs que le touchent les actionnaires.

Assurément, la possession de capitaux accroît les titres du spéculateur au bénéfice, car l'aléa comprend alors un risque de perte : mais cet élément est si loin de constituer le seul fondement du bénéfice que des actionnaires continuent, par exemple, à toucher des dividendes lorsque leur part de capital est entièrement remboursée, et que, dès lors, toutes conditions restant égales, leur risque de perte

est réduit à néant. Ne sont-ce pas, au surplus, les spéculations pures et simples que certaines lois sur les sociétés commerciales ont voulu atteindre, en stipulant que le montant des emprunts obligataires ne pourrait, dans certains cas, dépasser le montant du capital social versé (1)? La société anonyme n'en était-elle pas venue à faire des obligations émises le seul capital important de l'entreprise, réservant les bénéfices à ceux-là dont l'apport social n'était que l'illusion d'une mise de fonds et la fiévreuse espérance d'un profit exagéré ?

Assurément encore, la prestation de travaux essentiels, comme ceux que fournissait l' « entrepreneur », grandit l'aléa, en ce que les services qui risquent de ne pas être rémunérés, sont particulièrement importants et précieux. Il semble même s'engendrer ainsi un véritable droit au bénéfice. La peine de l'« entrepreneur » étant en quelque sorte indéfinie, incommensurable, il serait conforme à la nature des choses que sa rémunération présentât ces mêmes caractères d'extensibilité et d'indétermination (2). Si séduisante dans sa logique que paraisse cette théorie, il n'est pas possible de s'en contenter, en présence des enseignements de la réalité. Si du jour au lendemain, par exemple, l' « entrepreneur » passait de la position de patron autonome à celle de directeur de société, ne se trouverait-il pas rémunéré par un traitement fixe, encore que son travail resterait identiquement le même ?

Et ceci n'aurait, quoi qu'en puissent penser d'éminents auteurs, rien de contraire à l'ordre naturel.

(1) Cfr. l'article 68 de la loi belge du 18 mai 1873.

(2) Comp. par exemple le *Traité d'économie politique* de M. P. Leroy-Beaulieu, t. II, p. 190.

Il existe, en dehors de l'industrie, une foule de professions exigeant une dépense d'énergie humaine du même ordre que celle réclamée du chef d'entreprise, et personne ne s'étonne de les voir rétribuer par des appointements fixes, souvent très élevés, il est vrai, mais néanmoins parfaitement déterminés. Le capitaine d'un navire n'est-il pas, lui aussi, l'homme continuellement en éveil, dont l'attention ne peut un instant se distraire, à qui l'on a confié la responsabilité d'une riche cargaison, ou celle périlleuse entre toutes, de centaines de vies humaines? Le résultat de ses efforts est, à lui aussi, fortement influencé par le hasard : même, cette formule employée par un économiste à propos du chef d'industrie lui est fidèlement applicable: « Il travaille pour gagner le vent, les bonnes chances ». S'étonne-t-on cependant qu'il touche un traitement fixe? Et le directeur d'un grand établissement d'instruction et d'éducation ? Et le journaliste moderne? Et le général d'armée, dont le rôle est si semblable à celui du patron que les Américains ont créé pour ce dernier l'appellation de *Captain of Industry*, « capitaine d'industrie ».

Tous ces exemples, pris au hasard des conditions sociales actuelles, montrent que *le travail de direction vigilante n'implique pas par lui-même une rétribution variable et illimitée*.

Invoque-t-on *le travail d'invention*, le fait « d'avoir eu l'idée »? Il nous suffira de rappeler le savant de laboratoire dont c'est le métier « d'avoir des idées », et qui n'aspire à rien d'autre, suivant ce mot d'un professeur d'université d'Allemagne « qu'à être salarié de l'Etat pour pouvoir chercher et trouver plus à l'aise » ; — ou encore l'ingénieur découvrant un procédé technique, l'inventeur industriel lui-même, qui sont obligés, s'ils n'ont pas de capitaux

suffisants pour appliquer leur invention, de la vendre pour une somme fixe.

Ainsi donc, *le travail d'invention non plus n'entraîne pas nécessairement par sa nature une rémunération variable et illimitée.*

Est-il anormal après tout cela que le chef d'industrie puisse recevoir un traitement fixe? C'est qu'en fait, son travail est de la même nature que celui fourni par quiconque est responsable de la gestion d'une entreprise: pour réussir, il lui faut ce que le maréchal de Moltke appelait « les quatre G », c'est-à-dire les quatre éléments de tout succès humain : « Geld, Genie, Geduld und Glück », l'argent, l'intelligence, la patience et la chance.

Au surplus, cette justification théorique de la rémunération fixe du chef d'industrie est superflue : lorsque l'administrateur délégué d'une filature ou le gérant d'un charbonnage touchent 25 ou 30.000 francs de traitement, le taux de leur rétribution ne révèle-t-il pas clairement qu'elle est le prix du travail d'ordre supérieur qu'ils fournissent : sinon, où en serait la raison d'être?

Il n'est donc, en définitive, pas permis de prétendre que la nature du travail d'un chef d'entreprise, fasse qu'il ne puisse être rémunéré autrement que par une somme variable et illimitée, comme l'est le « profit ».

En résumé, il apparaît bien que l'argumentation dont on fait état contre la participation, manque de base, ainsi que nous l'avons avancé : en vérité, « c'est la tête du patron qui crée le bénéfice », mais ce n'est point sa main qui le touche ; le bénéfice va à celui qui, acceptant l'aléa de l'entreprise, risque de ne rien avoir, sinon de tout perdre : fruit des combinaisons du metteur en œuvre,

il n'en est pas moins la rémunération du spéculateur (1).

Donner une part du bénéfice aux ouvriers ne serait donc nullement en exproprier le chef de l'entreprise, vu qu'en fait, il ne le touche pas.

Soit, dira-t-on, *mais ne serait-ce pas exproprier le spéculateur qui le touche?*

L'objection ainsi présentée, n'est pas moins spécieuse que dans sa forme primitive.

Mais avant d'en aborder l'examen, nous devons écarter une erreur de terminologie.

On semble croire que le bénéfice soit, comme tel, la rémunération de celui qui accepte l'aléa de l'entreprise. Or, rien n'est moins exact. Le bénéfice est commercialement la différence entre le prix de vente et le prix de revient, mais, comme tel, il n'est la rémunération de personne : il est notamment sujet à divers prélèvements, par exemple, en vue d'alimenter la réserve légale, ou de constituer des réserves extraordinaires, ou de servir des intérêts privilégiés, etc. Quant à ce que touche le spéculateur, c'est véritablement, suivant l'expression courante, un *dividende*. Le dividende est une partie du bénéfice, c'est-à-dire de la différence entre le prix de vente et le prix de revient. Il peut y avoir un bénéfice sans qu'il y ait de dividende, car l'opération de la production peut laisser un reliquat, sans que celui-ci soit suffisant pour rémunérer le capitaliste, après prélèvement des diverses charges.

Bien formulée, l'objection élevée contre la participation

(1) Cela n'est en rien contraire à la théorie juridique : lorsque le Code attribue une partie du bénéfice au travailleur, c'est lorsque celui-ci accepte de courir le risque de travailler pour rien, — c'est-à-dire à titre de spéculateur.

s'énoncerait donc ainsi: il est anti-économique et contraire à la nature des choses d'accorder une part du bénéfice aux ouvriers, car on réduirait ainsi le dividende, lequel constitue la rémunération légitime du spéculateur ; *suum cuique*, dit M. Block (1) ; on ne peut pas disposer de ce qui revient à autrui.

Mais qui n'aperçoit que normalement le dividende se trouve réduit chaque fois que, toutes autres choses restant égales, le salaire ordinaire se trouve augmenté ? Toute élévation du prix de la main-d'œuvre n'aboutit-elle pas, en effet, dans ces conditions, à une hausse du prix de revient du produit ?

Or, il est bien évident qu'il importe peu pour la valeur économique de cette réduction du dividende, qu'elle soit faite *avant* ou *après l'établissement du bilan d'affaires*. Là gît, cependant, la seule différence entre le système de la participation aux bénéfices et les autres systèmes de rémunération du travail : pour ceux-ci, toute majoration de salaire est incorporée dans le prix de revient, le bénéfice est calculé sur cette base, puis le dividende s'en déduit ; dans le régime participationniste, au contraire, le prix de revient n'est pas changé, la majoration du salaire n'affecte pas le quantum du bénéfice, mais elle est prélevée sur celui-ci, et vient ainsi directement en déduction du dividende.

Pure question de comptabilité commerciale et non d'économique !

En fait, le dividende n'est pas un fonds privilégié et ce n'est point un sacrilège économique d'y toucher. Celui qui accepte l'aléa de l'entreprise prend pour lui tout ce qui

(1) *Les progrès de la science économique depuis Adam Smith*, t. II, p. 362.

reste après que les autres facteurs de la production ont reçu tout ce qu'il leur a été possible de prendre : sa part est un reliquat et non un préciput.

Nous croyons donc avoir définitivement écarté du débat l'objection qui tend à représenter la participation comme frustrant un facteur de la production d'une partie de sa légitime rémunération.

Mais une autre objection, plus sérieuse, surgit : *économiquement, on ne peut payer que ce que l'on a gagné ; or, à quoi peut bien correspondre le supplément de salaire accordé à l'ouvrier à titre de part dans le bénéfice* ? S'il ne correspond à rien, la participation n'est pas un mode de rémunération du travail : c'est une institution patronale, philanthropique assurément, mais dépourvue de tout caractère scientifique, et M. Paul Leroy-Beaulieu est fondé à lui réserver dans son traité un chapitre distant de 300 pages de celui où il examine les modalités du salaire.

Certains économistes et de maladroits amis de la participation ont, à la question que nous venons de formuler, une réponse toute prête : « La part de bénéfice que touche l'ouvrier est le prix du surcroît de zèle, d'activité et de soins qu'il déploie ». Étrange raisonnement : comment sont, en effet, payés ces efforts supplémentaires lorsqu'il n'y a pas de bénéfice ? C'est dans de telles conditions qu'il serait permis de qualifier d'anti-économique le régime de la participation, puisqu'il serait vraiment frauduleux à l'égard du salarié. Et même, en dehors du cas extrême où le bénéfice est nul, existe-t-il la moindre vraisemblance que la part de bénéfice accordée à l'ouvrier soit proportionnelle à sa plus grande application ? Sans compter

encore que dans tous les cas où la valeur de la prestation de l'ouvrier n'augmenterait pas, la participation ne serait plus justifiable (1).

Cette position n'est pas défendable : la vérité se trouve ailleurs.

L'objection dont nous nous occupons part de ce postulat que toute rémunération à laquelle ne répond pas une contreprestation en travail n'a pas de caractère économique. Plus brièvement, un économiste reprenant un mot classique, qualifiait toute rémunération de ce genre d'*unearned increment*, de plus-value imméritée.

Dans la plupart des modalités du salaire, en effet, le prix du travail est déterminé antérieurement à toutes les opérations de la production, sur l'unique base de la quantité ou de la qualité d'ouvrage à fournir. Tous les perfectionnements du salaire (salaire à la pièce, à la tâche, à l'entreprise, primes, etc.), ont eu pour objet d'accroître l'effet utile de l'ouvrier.

Mais les changements profonds qui se produisent progressivement dans les relations entre employeurs et salariés tendent à ajouter à ce facteur purement économique de la détermination du prix du travail une base nouvelle; nous tenterons dans une autre étude de dégager les traits essentiels de cette évolution du salariat, dont l'Angleterre présente les phases les plus complètes : qu'il nous suffise

(1) Subsidiairement, on pourrait se demander : « Si la part de bénéfice ne rémunère pas le supplément de zèle de l'ouvrier, par quoi ce supplément est-il, le cas échéant, rémunéré ? » Mais on doit bien se souvenir que, comme nous le montrerons plus loin, le régime participationniste ne provoque pas de la part des ouvriers un véritable *surtravail*; il les pousse à *mieux travailler*. Par son essence même, cet effort ne peut donc être isolé ni rémunéré : il est de la même nature que celui provoqué par une surveillance bien organisée. D'ailleurs si l'ouvrier travaille mieux, il est possible que son salaire pur et simple s'en ressente.

de rappeler ici que, dans ce pays surtout, les ouvriers ont, dans la plupart des grandes industries, fait prévaloir ce principe que *leurs salaires doivent varier d'après la situation des affaires.*

Un des arrangements les plus caractéristiques qui aient été pris en vue de réaliser ce principe est le système de l'*échelle mobile*. Dans cette combinaison, on adopte comme « zéro » de l'échelle des prix le prix de vente du produit à une certaine époque, et comme « zéro » de l'échelle des salaires le salaire à la même époque ; on établit divers degrés de variation des prix, puis on détermine pour chacun de ces degrés dans quelles proportions le taux des salaires devra s'élever ou s'abaisser (voir annexe VII, un exemple d'échelle mobile).

Un autre arrangement, moins connu, est celui des « alliances » : dans certaines industries du district de Birmingham, les patrons et les ouvriers ont, depuis 1890, conclu une série d'accords visant entre autres choses à « régler les salaires d'après les prix de vente ». Un comité mixte, composé en nombre égal d'industriels et d'ouvriers, doit fixer les prix de vente aux moments les plus opportuns ; en 1896, 4626 ouvriers virent ainsi leurs salaires majorés de 10 0/0, 460 de 5 0/0 et 150 de 3 3/4 0/0 (1).

Mais en dehors de ces systèmes particuliers, il se produit couramment — même dans les pays moins avancés que l'Angleterre, bien qu'à un degré incomparablement moindre — un phénomène absolument identique. Aussitôt que « les affaires vont bien », ne voit-on pas les ouvriers solliciter et souvent obtenir une augmentation de salaires ? En Angleterre, cette façon de procéder est consacrée par de

(1) Voir *Fourth Annual Report on Changes in wages and hours of labour* (publication du *Labour Department* d'Angleterre), p. XXXVI.

véritables organisations, tant du côté des ouvriers que du côté des patrons : dans l'industrie du coton, par exemple, il est véritablement permis de dire que le taux des salaires se règle sur le taux des bénéfices par des négociations périodiques (1).

Ces divers arrangements sont sortis des conditions mêmes du développement économique, c'est-à-dire qu'ils sont essentiellement « conformes à la nature des choses » : or, il apparaît clairement que *le principe sur lequel ils reposent, n'est autre que le principe même de la participation.*

Quelle étape faut-il franchir, par exemple, pour passer du système de l'échelle mobile à celui de la participation? Uniquement celle-ci : au lieu de graduer la rémunération de l'ouvrier sur le prix de vente du produit, la proportionner à la différence entre le prix de vente et le prix de revient, c'est-à-dire au bénéfice.

En quoi cette modification enlèverait-elle à la participation le caractère d'une simple modalité du paiement du travail que l'on reconnaît à l'échelle mobile ?

Ce n'est pas, à coup sûr, qu'elle serait contraire à la raison : car il paraît infiniment plus rationnel de faire intervenir dans la rémunération de l'ouvrier le prix de revient, sur le taux duquel il peut exercer une influence, que de la faire dépendre simplement du prix de vente dont la détermination lui échappe complètement.

Serait-ce parce que la liquidation définitive du prix du

(1) « Nous suivons la marche générale des affaires, expliquait en 1891 à la *Labour Commission* un Président de Trade-Union ; nous connaissons jour par jour le prix de vente du fil ; nous connaissons exactement la « marge » que laisse ce prix ; nous connaissons jusqu'à un centième de penny le prix de détail ; nous connaissons le tantième d'amortissement que réclame le capital fixe : et nous savons qu'après avoir déduit de tout cela nos salaires, ce qui reste à l'employeur n'est pas grand'chose » (*Cf.* Schloss, *Methods of Industrial remuneration*, pp. 148-149).

travail est remise à la fin de l'année sociale ? Mais dans le système de l'échelle mobile, on attend également un certain temps pour déterminer proportionnellement au prix de vente la part qui sera allouée à l'ouvrier : en Angleterre le délai varie d'un à trois mois. Or, dans maint établissement industriel, on établit le bilan — et par suite la part des bénéfices — tous les six mois : personne ne prétendra sérieusement que cette différence de délai suffise pour faire de la participation une chose essentiellement différente de l'échelle mobile.

Dira-t-on, toute question de temps mise à part, que la participation diffère essentiellement de l'échelle mobile en ce que le prix du travail n'est pas une somme fixe et certaine ? Ce serait oublier que dans l'échelle mobile ce prix reste incertain jusqu'au moment où le prix de vente est supputé (1). Que l'on suppose un système établissant les bases suivantes :

L'ouvrier	recevra	x,	si	le prix de vente $=$ le prix de revient		
»	»	$x + \frac{b}{10}$	»	» dépasse	»	de b
»	»	$x + \frac{b'}{10}$	»	» »	»	de b'

et ainsi de suite. En quoi sera-t-il différent du système où l'on établit :

L'ouvrier	recevra	x,	si le prix	de vente $=$	V
»	»	$x + \frac{H}{10}$	»	»	$V + H$
»	»	$x + \frac{H'}{10}$	»	»	$V' + H'$, etc.

(1) On sait que, dans les échelles mobiles, les salaires d'une période, — de deux mois, par exemple, — sont fixés d'après la moyenne des prix de vente, calculée à la fin de la période précédente pour toute la durée de celle-ci.

Le premier système est une forme de participation aux bénéfices. Le second est une forme d'échelle mobile. Pourquoi reconnaître en celui-ci une véritable modalité du salaire et s'évertuer à voir dans celui-là une combinaison étrange, un régime de bienveillance dépourvu de base scientifique ?

Il est d'ailleurs assez piquant de songer qu'à l'époque où les ouvriers anglais des industries houillère et métallurgique réclamaient les échelles mobiles, les chefs d'industries, s'appuyant sur la science d'alors, faisaient valoir contre elles les mêmes objections que contre la participation aux bénéfices. « Le prix du travail, déclaraient des maîtres de charbonnages en 1875, est réglé par la seule loi de l'offre et de la demande ; il ne peut légitimement être subordonné à d'autres éléments. Aussi les raisons qui s'opposent à la participation aux bénéfices sont-elles jusqu'à un certain point applicables au système qui prend pour base des salaires les prix de vente » (1). Cela n'empêche que personne aujourd'hui ne songe à contester le caractère parfaitement scientifique des échelles mobiles.

L'identité de principe que nous signalons apparaît avec autant de force entre la participation et le système du salaire pur et simple, au temps ou à la pièce, dans lequel les taux varient plus ou moins exactement avec les fluctuations des affaires. Aperçoit-on entre ces deux régimes la plus minime différence ? Il n'y en a pas d'autre que celle-ci : dans la participation, la liquidation de la part de bénéfice se fait en une fois, au lieu d'être répartie sur chaque échéance du salaire. Aussi, serions-nous tenté d'ap-

(1) Cité par Price, *Industrial peace*, p. 55.

peler le régime normal de la graduation des salaires sur la marche des affaires : *la participation instantanée dans les bénéfices*. Dans ce système, qui est de plus en plus répandu aujourd'hui, la part du bénéfice de fin d'année s'incorpore en quelque sorte, par fractions successives, dans le salaire normal. M. Paul Leroy-Beaulieu lui-même le reconnaît implicitement lorsqu'il écrit quelque part : « Il faudrait... que les patrons, quand le travail va bien, améliorassent un peu les situations de leur personnel. *On dira peut-être que nous arrivons ainsi à la participation aux bénéfices* : non pas précisément, mais au salaire partiellement variable. » Quels que soient les noms qu'on leur donne, les deux systèmes reposent, en somme, sur un seul et même principe.

Mais, reprendra-t-on, quels titres peut bien avoir un ouvrier pour réclamer ainsi, même dans le régime du salaire pur et simple, une augmentation de paie, lorsque l'entreprise donne d'évidents bénéfices ?

La réponse est très simple : l'ouvrier entend que sa rémunération soit proportionnée aux résultats de la production, parce qu'il sent confusément, mais fortement, que son salaire ne représente pas toute sa part dans le résultat de la production. En est-il bien ainsi ? qui saurait le dire ? Aucune règle de partage n'existe : c'est le débat entre le vendeur et l'acheteur qui détermine les parts. Si l'ouvrier juge qu'il ne reçoit pas ce qui lui revient, il demande davantage, et si le maître juge qu'il ne peut rien accorder, il refuse. C'est en ce sens que les Trade-Unionistes anglais considèrent *leur salaire comme le minimum de ce qu'ils peuvent accepter dans les conditions du moment, ou encore comme le maximum de ce qu'ils sont en état d'exi-*

ger de leur patron : et ils jugent que dans la part laissée à celui-ci il y a encore un fort élément qui leur revient. L'allocation d'un supplément sous forme de majoration du salaire — ou de part dans les bénéfices, — leur apparaît donc comme une restitution de ce qui leur serait dû.

Assurément, il est légitime qu'ils pensent cela, mais il est tout aussi légitime que les patrons pensent autrement: *ni pour les uns, ni pour les autres, il ne peut être question de droit naturel à quoi que ce soit*. Mais nulle prescription économique n'empêchera les ouvriers d'agir *comme s'ils* avaient, suivant l'expression de M. Gide, « des droits sur toutes ces richesses qui sont sorties de leurs mains ». Nulle prescription économique non plus n'empêchera que l'opinion, expression militante des mœurs, leur apporte dans cette revendication un concours sans cesse plus puissant et plus éclairé.

Au surplus, ce point de vue ne manque pas de justifications purement économiques.

A mesure que s'améliore la condition des ouvriers, ils apparaissent de plus en plus, non comme des salariés purs et simples, mais comme des « collaborateurs » de l'employeur. Tout point de vue juridique mis à part, il n'est pas contestable que l'association de fait domine les relations de patron à ouvrier. Le salarié ne court-il pas lui aussi des aléas nombreux, y compris le risque de mort? N'est-il pas exposé, en cas d'insuccès de l'entreprise, à se trouver improductif? car, l'ouvrier qui a donné à son patron un certain nombre d'années de sa vie dans une profession déterminée, est-il assuré de trouver, au lendemain de la débâcle, un emploi rémunérateur dans le même métier? La communauté des risques du capital et du travail n'éclate-

t-elle pas à tous les yeux, en présence de faits comme ceux-ci : voici un extrait de règlement d'ordre intérieur d'une filature : « En cas de suspension du travail pour cause d'accident, les ouvriers n'ont droit à aucune indemnité. » Voici deux faits-divers, tirés par hasard d'un même numéro de journal anglais : « L'importante sucrerie de MM...., à...., est devenue hier la proie des flammes : 500 ouvriers et ouvrières se trouvent sans ouvrage. » — « Par suite des exigences du syndicat de production des fabricants de caoutchouc, toutes les fabriques de caoutchouc fermeront leurs portes pour trois mois : plusieurs centaines d'ouvriers chômeront. »

Même en dehors de ces cas extrêmes, on oublie trop souvent combien la condition générale de l'ouvrier peut être influencée par celui auquel il engage ses services. Il n'est pas du tout indifférent, par exemple, pour un ouvrier, de trouver de l'ouvrage chez un patron qui a un bon ou un mauvais renom d'affaires : tel tapissier refusait, à notre connaissance, d'embaucher un apprenti s'il venait de tels et tels concurrents, qui passaient dans le métier pour manquer d'ordre et de capacités. Ce n'est là qu'un trait entre mille autres : aussitôt que l'on pénètre dans l'intimité de la vie industrielle, il devient manifeste que le salarié reste exposé à des aléas, — et que, par suite, *il n'est pas sans avoir quelques titres économiques à une rémunération de la même nature que celle du spéculateur-employeur*.

En vain alléguerait-on que l'ouvrier ayant accepté un forfait, tout est dit lorsque le prix du forfait est payé.

Les ouvriers anglais, notamment, répondraient par cette théorie : « Nous apportons à la production non seulement

notre temps de travail, lequel fait l'objet du débat et de la convention juridique avec le patron ; mais encore un véritable capital, qui est notre personnalité tout entière que nous risquons dans l'opération, au même titre que le capitaliste son argent. Comme lui, nous avons droit à un dividende, c'est-à-dire à une part des bénéfices. Méconnaître cela, c'est méconnaître au travail toute dignité, c'est le ravaler au rang d'une simple denrée (1). » Et cette théorie n'est pas sans fondement : par le forfait du salaire il est bien vrai que l'ouvrier a renoncé à toute quote-part ultérieure dans le résultat de son travail ; mais il ne faut pas perdre de vue que ce forfait a un objet tout spécial : ce n'est pas, comme dans le prêt du capital par des obligataires par exemple, une chose dont il suffit de payer la jouissance sauf à la remettre en bon état à l'expiration de la convention : il s'agit ici de la personnalité humaine avec tous ses besoins et tous ses risques, avec toutes ses tendances et toutes ses aspirations.

Au surplus, notre exemple du capital-obligations a, dans l'espèce, une portée particulière : ne constate-t-on pas dans le droit commercial, la tendance à considérer les obligataires comme des sortes d'associés des actionnaires ? Parfois, un comité d'obligataires exerce certains pouvoirs à l'égard du conseil d'administration ; on doit aux obligataires certains renseignements, etc. *A fortiori*, cette tendance s'expliquerait-elle lorsqu'il s'agit de la personnalité de l'homme.

Il suffit d'ailleurs, en restant sur le terrain des faits, d'observer que dans les industries et les pays les plus avan-

(1) Voir p. ex. la revue *Labour Co-partnership, passim.*

cés, les ouvriers ont fait reconnaître par leurs employeurs et par l'opinion publique la prétention de prendre leur part des profits; ils sont restés, ce faisant, dans leur droit strict d'hommes libres, défendant et promouvant leurs intérêts. Même au point de vue strictement économique, il n'est pas possible de faire abstraction de ce facteur nouveau dans l'étude des conditions de la production.

De toutes manières, rien n'est donc plus conforme à la nature des choses que de voir les ouvriers, soit profiter des conjonctures favorables pour augmenter le revenu qu'ils tirent de leur travail, soit, inversement, accepter en temps de crise des réductions de ce revenu, *sans qu'ils fassent varier pour cela leur contre-prestation en travail.*

Que cet ajustement des salaires aux profits se fasse par le moyen de l'échelle mobile, des comités mixtes d'employeurs et de salariés, des conseils d'arbitrage et de conciliation, des grèves, — ou de la participation aux bénéfices: qu'importe ! Il constitue un phénomène historique, amené par le sentiment croissant que les travailleurs acquièrent de leur dignité et de leur personnalité d'hommes. Les économistes qui refusent de reconnaître dans la participation un mode scientifique de rémunération du travail ferment les yeux à l'histoire des peuples industriels : n'apercevant pas la portée de l'allocation d'une part du bénéfice aux ouvriers, ils sont fatalement amenés à en faire un complément de rémunération accordé à titre bénévole, et à considérer, par suite, la participation comme une simple institution patronale. A la vérité, tel est bien l'aspect qu'elle revêt souvent, aux yeux du patron qui l'octroie, et même aux yeux de l'ouvrier qui la reçoit; mais il appartient à l'observateur de mettre la participation à sa place

dans l'évolution du salariat. On aperçoit ainsi que, contrairement à l'affirmation qui se trouve rappelée en tête de ce chapitre, *elle n'offre rien de plus ni moins contraire à la nature des choses que d'autres modes de rémunération du travail, et que la base n'en est ni plus ni moins scientifique.*

On nous excusera d'avoir si longuement insisté sur cette controverse théorique : nous l'avons cru nécessaire pour justifier la participation devant la science économique. Ce n'est point notre faute si de toutes parts on lui conteste sa place et si ses partisans eux-mêmes s'attachent trop souvent à de fausses conceptions de leur idéal.

Que la participation ne doive pas être présentée sous un autre aspect que d'autres modes connus de rémunération du travail, cela n'est pas, certainement, sans lui ôter un peu de son mérite moral aux yeux des philanthropes, ou de son caractère de réparation de droits méconnus aux yeux des ouvriers ; mais ce n'en est pas moins le seul critérium strictement scientifique qu'on puisse lui reconnaître. Si certains amis trop ardents de la participation n'avaient si fortement accentué sa tendance bénévole, la science économique n'eût pas tant rechigné à lui accorder droit de cité. Le système de l'échelle mobile n'est pas discuté, et la graduation du salaire ordinaire sur les bénéfices est à peine aperçue des économistes : on n'a de critiques et de sarcasmes que pour la participation, qui, pour tout dire, ne méritait

Ni cet excès d'honneur, ni cette indignité.

Il nous reste, à présent, pour continuer notre analyse

économique, à dégager les caractères, les avantages et les inconvénients de la participation, *en tant que mode de rémunération du travail.*

---

§ 2.— Examen économique de la participation aux bénéfices comme mode de rémunération du travail.

Un système de rémunération du travail doit être étudié sous quatre grands aspects :

1. — Au point de vue des intérêts de l'employeur.

2. — Au point de vue des intérêts du salarié.

3. — Au point de vue de son adaptation au milieu industriel.

4. — Au point de vue de son adaptation au milieu social.

1. — *La participation comme mode de rémunération du travail au point de vue des intérêts de l'employeur.*

Un des buts essentiels que tout chef d'industrie doit avoir en vue est le développement de la productivité du travail ; or, parmi les éléments de la productivité se trouve le mode de rémunération du travail. Il n'est pas douteux par exemple, que si un fabricant d'étoffes payait ses tisserands à l'heure au lieu de les payer à la pièce, le rendement de leur travail serait notablement moindre ; de même, un ouvrier briquetier payé à la tâche fait plus d'ouvrage que si son salaire était payé par jour.

Tout système de rémunération doit donc, pour l'employeur, satisfaire à cette condition de développer la productivité du travail.

Examinons la participation à ce point de vue.

Pour cela, il ne faut pas oublier que ce système ajoute au salaire normal une somme éventuelle : il possède donc d'abord toutes les propriétés des autres modes de paiement. Ce serait sortir du cadre de cette étude que d'analyser ceux-ci : qu'il suffise de noter ici ce caractère particulier.

Mais la participation a des avantages à elle propres.

Ainsi, chacun des modes élémentaires de rémunération n'agit que sur un facteur particulier de la productivité : le salaire à la pièce, sur la quantité ; la prime à la bonne exécution, sur la qualité des produits, etc. *La participation, au contraire, embrasse tous les aspects différents du produit*, car elle base la rémunération finale sur la différence entre le prix de vente et le prix de revient. Il ne paraît donc pas possible de trouver un mode supérieur de rémunération, sans compter que, comprenant tous les éléments de la productivité, il ne risque pas d'en accentuer un seul au détriment des autres : l'excitation productive serait harmonisée en quelque sorte.

Ensuite, ce système peut avoir sur le travailleur une action individuelle que les autres combinaisons n'exercent que très faiblement. Il transforme le serviteur à gage en un collaborateur ; il lui ouvre des horizons nouveaux. Pour la première fois, comme on l'a écrit (1), celui qui participe aux bénéfices de fin d'année, se prend à raisonner sur les différents éléments qui concourent à ce bénéfice. La valeur de la matière première, l'intérêt du capital bâtiments et outillage, l'amortissement des frais d'installation, la part contributive de toutes personnes coopérant à

(1) *Faut-il appliquer la participation aux bénéfices ?* conférence de M. H. Delvaux.

la production, autant de notions qui se dessinent dans son esprit et qui y font naître des comparaisons et des jugements. Tout cela est dû uniquement à ce que le travailleur se voit appelé au partage, et cela au moment où il a lieu commercialement, c'est-à-dire à la fin de l'année sociale. La part qu'il reçoit ne procède pas économiquement d'autre chose que si, pendant les bonnes années, il touchait une simple majoration de salaire et c'est là justement ce que partisans et adversaires de la participation oublient si souvent. Mais *la façon dont il reçoit cette part* confère à celle-ci un prestige nouveau, auquel il n'a pas tort de croire, car elle consacre son élévation dans la hiérarchie sociale. Or, tout cela n'est pas sans influence sur la prestation du travail. Nous en avons une preuve considérable et parfaitement évidente : c'est cette constatation rapportée dans la première partie, que *la majorité des industriels ayant appliqué la participation ont vu s'élever la productivité du travail de leurs ouvriers.*

L'analyse des effets de la participation montre que cette élévation peut être amenée par : *a*) la réduction des frais généraux; *b*) le perfectionnement de la production ; *c*) l'amélioration de la marche générale de l'entreprise. Or, les causes possibles de ces résultats se laissent aisément dégager.

a) *Réduction des frais généraux* :

1° par l'économie dans l'emploi des matières premières, le soin apporté dans l'entretien et le maniement des outils, la diminution des déchets, des petits larcins, des dégradations du matériel. Les exemples abondent de l'importance de ces gaspillages de tous les jours dont la somme grève finalement le budget dans des proportions souvent inattendues. « Vous serez surpris d'apprendre, — disait

en 1886 à ses ouvriers le directeur d'une grande fonderie du Nord de l'Amérique, — que nous perdons en moyenne sept fois plus à la fabrication d'une livre de fonte à rebuter que nous ne gagnons à la livraison d'une livre de fonte bien coulée » ;

2° par une distribution régulière de la besogne, qui s'effectue d'une manière normale et sans à-coups ;

3° par la diminution du nombre et du service des divers surveillants, chaque ouvrier déployant pour lui-même et pour ses voisins une vigilance soutenue.

b) *Perfectionnement de la production.* — Ce perfectionnement peut porter sur la qualité ou sur la quantité (en fait, il est difficile d'établir une distinction qui n'est cependant pas absolument fictive) :

1° par la mise en pleine valeur du temps de travail. On sait combien les industriels se plaignent souvent de l'« apathie » de leurs ouvriers, de « leur peu d'ardeur à la besogne », du « mauvais emploi de leurs heures de présence à l'atelier » : c'est qu'ils sont les premiers à en apprécier les désastreuses conséquences pour la marche de leurs affaires. Et l'on conçoit qu'un remède à de pareils maux se traduise par une réduction du prix de revient ;

2° par une diminution des malfaçons, notamment là où la main-d'œuvre demande des soins minutieux, une exactitude et une précision de travail exceptionnelles ;

3° par une stabilité plus solide des services, rien n'étant préjudiciable à la réussite d'une entreprise comme les changements incessants de personnel ;

4° par une serviabilité plus grande du personnel : les circonstances sont fréquentes, en effet, où le patron a besoin « que chacun fasse diligence à cause de la presse » ;

et trop souvent il ne rencontre chez ceux auxquels il s'adresse que mauvais vouloir et murmures;

5° par la sélection qui s'établit dans les qualités professionnelles des participants.

c) *Amélioration de la marche générale de l'entreprise.* — A signaler ici :

la paix de l'atelier assurée : plus de grèves, tel est le fait qui se dégage d'un grand nombre d'applications de la participation. Il y a eu des exceptions, c'est vrai; mais n'eût-ce point été miracle que par la seule magie de la participation l'esprit de solidarité eût été enlevé aux travailleurs, de telle façon qu'ils fussent devenus indifférents aux entraînements de leurs compagnons? Ou que, tout d'un coup les vieux ferments de haine et de discorde se fussent trouvés étouffés?

la discipline et l'ordre dans tous les rangs du personnel, appuyant et soutenant l'autorité du chef qui se fait par là moins absolue et moins exclusive;

la bonne marche des services, garantie par le seul jeu des responsabilités qu'ils comportent, et permettant au patron de se consacrer entièrement à ses propres fonctions;

la multiplication des concours et des bonnes volontés, faisant de tous, apprentis, ouvriers, employés, les artisans de la prospérité de l'œuvre commune, dont ils fixent le crédit par leur bonne conduite et dont ils augmentent la puissance industrielle par leur émulation à perfectionner son outillage, son agencement, ses installations.

Tels sont les effets *possibles* de la participation aux bénéfices sur la productivité du travail : en fait, nous l'avons vu, ils ont été constatés dans la majorité des applications. Ils pourraient trouver leur expression commune dans

cette observation anglaise : « The men are working with their hearts in », *les ouvriers sont de cœur à leur ouvrage.*

Nous avons tenu à les mettre en pleine lumière, mais nous aurions pu nous référer à un seul fait. N'a-t-on pas reconnu expressément les avantages économiques de la participation en l'appliquant aux directeurs, employés, surveillants, contremaîtres ? N'avons-nous pas établi que cette mesure n'a d'autre raison d'être que l'excitation du zèle des participants en vue d'accroître les dividendes ?

A moins que l'on dise : « Soit ! cela s'admet pour les travailleurs à responsabilité étendue ; mais à quoi bon l'appliquer aux ouvriers ? avec le machinisme actuel, ils n'ont aucune influence sur la production ».

Cette dernière assertion est fausse : « Même dans l'accomplissement journalier de sa tâche, nous disait un filateur de soie en Suisse, l'ouvrier coopère à la formation des bénéfices » (1).

Un ouvrier nous faisait un jour comprendre la même chose de fort originale façon : « Si nous ne pouvons, par notre bon ou notre mauvais vouloir, exercer aucune influence sur la production, pourquoi donc accorde-t-on une part dans les bénéfices aux contremaîtres, surveillants, etc., qui sont chargés de monter la garde à nos côtés ? En toute justice, ce n'est même pas à eux que reviendrait la part qu'on leur alloue... puisque, finalement, c'est nous qui avons fait notre possible ! »

S'il arrive souvent que l'on conteste le rôle de l'ouvrier dans la grande production moderne, c'est que l'on se méprend sur la nature de son travail. En vérité, l'ouvrier tel que l'a façonné le machinisme ne doit guère dépenser d'é-

(1) Voir à ce sujet (annexe VIII), les substantiels renseignements fournis par M. Portevin, ingénieur, au Congrès de la participation, en 1889.

nergie musculaire ni déployer de réelle habileté professionnelle : ce qu'il lui faut, c'est de la vigilance, de la dextérité, de la souplesse, nous dirions presque une virtuosité spéciale, ce que les Anglais appellent *skill and nerve power*. M. T. F. Bayard, ancien secrétaire d'État aux Etats-Unis, considérait cet ensemble de qualités comme le produit de l'éducation des facultés (*the outgrowth of educated senses*) (1). Loin, donc, de réduire l'intervention de l'ouvrier à un pur automatisme, la machine demande de sa part une prestation d'un ordre bien déterminé.

Mais la vérité est que, par sa nature même, cette prestation échappe davantage à l'action de la volonté individuelle que la prestation de l'artisan, et qu'ainsi, plus la production est mécanique, moins l'employeur a chance de voir s'élever le rendement du travail des ouvriers participant aux bénéfices. Ce point sera étudié plus loin (Voir n° 3 de ce paragraphe). Disons seulement qu'il paraît certain que la participation n'isole pas assez directement l'objet du travail, et que, dans les industries à machinisme intense, d'autres méthodes, comme le salaire à la pièce, à l'entreprise, les primes, etc., ont un rendement plus élevé. La participation est un adjuvant de ces systèmes ; elle peut les compléter, non pas les remplacer.

Nous n'en avons pas encore fini avec l'étude de la participation comme mode de rémunération du travail au point de vue des intérêts de l'employeur.

Celui-ci pourrait en effet y trouver un précieux recours, *lorsque sous la pression de ses ouvriers, il se voit contraint de leur accorder une rémunération plus élevée.*

(1) Voir notre étude *Les hauts salaires aux Etats-Unis.*

Et ceci nous procure l'occasion de rentrer dans la réalité économique au sujet du rapport entre le dividende et le montant de la rétribution du travailleur.

Nous avons dû, pour la clarté du raisonnement, supposer jusqu'à présent, que toute augmentation du revenu que le travailleur tire de son travail, entraînait une réduction correspondante du bénéfice et conséquemment du dividende : il n'en est ainsi que théoriquement, « toutes autres choses égales d'ailleurs », comme nous avons pris soin de l'ajouter.

En fait, il en va tout autrement.

Dans le débat entre l'employeur et le salarié, le premier ne cédera le plus souvent que s'il aperçoit la possibilité de compenser sa concession par l'accroissement de la prestation du second. Le problème se pose donc dans les termes mêmes dont se servaient MM. Brooke et Cie, négociants à Londres, dans une lettre relative au sujet qui nous occupe : « Comment augmenter les gains du travail sans diminuer ceux de l'entreprise ? »

Parmi diverses solutions, celle-ci s'offre au patron : perfectionner la méthode de rémunération de façon à accroître la productivité du travail, et à faire ainsi, suivant le mot de M. le professeur Nicholson, « produire par les ouvriers eux-mêmes le surplus qui leur est attribué » (1). A cette compensation automatique, en quelque sorte, de l'augmentation accordée, viendra s'ajouter d'ailleurs la diminution relative des frais généraux, la production ayant augmenté.

Or, nous l'avons vu, s'il est une méthode de rémunération qui ait précisément ce pouvoir, c'est bien la partici-

(1) *Contemporary Review*, janvier 1890, p. 68.

pation, au sujet de laquelle M. Villey a pu écrire : « Parmi tous les résultats de la participation, le plus merveilleux n'est-il pas que, par le développement de la productivité du travail, le patron, tout en abandonnant une part de ses bénéfices, fait encore une bonne affaire et réalise de grands profits ! » (1).

Appliquée avec discernement, la participation pourrait donc fournir à un patron bien avisé la solution véritablement économique d'une question souvent grosse de conséquences.

Mais nous avons hâte de placer la question sur son vrai terrain. La participation n'est pas seulement, nous l'avons montré, un mode de paiement du travail ; elle est, avant tout, *un mode particulier de paiement tel que le prix du travail varie avec le taux du profit*. C'est sous cet aspect qu'il faut la considérer. Or, s'il existe d'autres modes de rémunération qui aboutissent à intéresser l'ouvrier aux résultats commerciaux de l'entreprise, il n'en est aucun qui puisse provoquer, aussi directement que la participation, un surcroît d'activité de la part de l'ouvrier. Il y a lieu de remarquer, de plus, que le système de l'échelle mobile ne s'adapte qu'à certaines conditions industrielles spéciales. Quant au système, plus général, de la graduation des salaires sur l'état des affaires, il offre en dehors même de son inévitable cortège de réclamations, de grèves et de mécontentements, un sérieux inconvénient : les oscillations incessantes du prix du travail nuisent à la stabilité de l'exploitation. Il peut donc être avantageux pour le patron de réduire autant que possible, voire d'élimi-

(1) Cf. *La question des salaires*, p. 292.

ner complètement de ses prévisions commerciales et financières, le facteur « fluctuation des salaires ». C'est à quoi tendent les accords intervenant notamment en Angleterre : patrons et ouvriers prennent l'engagement de ne pas provoquer de modifications au taux des salaires avant un délai déterminé. Or, à ce point de vue, la participation offre l'avantage de restreindre tout naturellement les oscillations des salaires.

Que dire, à présent, des patrons qui suppriment la participation parce que — après un durable et loyal essai, s'entend —, ils ne constatent pas d'augmentation dans le rendement du travail.

Remarquons, d'abord, que le critérium de cette augmentation ne pourrait pas être cherché uniquement dans la création de bénéfices supplémentaires ; le taux du bénéfice peut avoir été réduit par diverses causes de façon à absorber le surplus créé. Aussi le patron doit avoir soin de considérer directement les effets de la participation sur le travail de l'ouvrier, afin de s'assurer s'ils ont réellement été nuls.

Cela étant, la question ne laisse pas d'être complexe.

Si l'on se plaçait au point de vue de l'intérêt direct de l'employeur, on devrait répondre : « Oui, il faut rapporter la mesure », non point parce que l'ouvrier n'ayant pas fait preuve de qualités nouvelles, il ne serait plus *juste* de lui maintenir sa part, — le point de vue de l'équité ne doit point intervenir dans cette analyse strictement économique, — mais parce qu'il n'existe pour l'employeur aucun intérêt sensible à continuer l'expérience.

Un patron soucieux de ses intérêts supprimerait la participation, *tout simplement parce qu'il en agirait de même avec tout autre système de rémunération,* — pour autant

qu'il n'ait pas à tenir compte des résistances de ses ouvriers. Nous ne parlons même pas de ces patrons pour lesquels un mode de rémunération n'est supérieur à un autre que s'il fait produire davantage par l'ouvrier sans nécessiter une augmentation du salaire : nous imaginons un patron disposé à augmenter le revenu de l'ouvrier.

Or, il faut bien avouer que ce patron méconnaîtrait ses intérêts immédiats, s'il persistait à appliquer dans son entreprise une mesure qui réduirait son dividende et dont le rendement serait nul. Le plus souvent il tentera l'application d'une autre méthode de rémunération.

En somme, pour qu'un patron maintînt la participation même dans le cas où elle ne lui serait pas profitable, il faudrait... qu'il pensât comme ses ouvriers, — c'est-à-dire qu'il reconnût que tout n'est pas dit quand le salaire est payé, et que celui-ci peut varier sans que varie la valeur de la prestation en travail.

Il reste encore à considérer ceci : tant que la participation ne serait pas généralisée dans une même industrie ou dans une même région, un patron qui l'aurait introduite pourrait se trouver contraint, du moins dans le cas d'une forte organisation ouvrière, de faire varier *en outre* les salaires d'après les prix de vente, pour se conformer au taux général. Ce lui serait une raison de plus pour ne pas maintenir la participation si elle ne lui rapporte pas d'avantage sensible.

On remarquera que nous ne disons rien des mobiles autres que son intérêt immédiat, auxquels pourrait obéir un patron : soit qu'il ne cherche dans la participation qu'un moyen de restreindre la liberté de ses ouvriers, en

les isolant des tendances de leur classe, — soit qu'il aspire à améliorer leur sort par des institutions philanthropiques. Pareils mobiles se trouvent à l'origine d'un grand nombre des applications à la participation : c'est même ce qui explique comment en France la mesure a été si rarement rapportée. Mais ils ne peuvent être pour l'économiste qu'un sujet d'éloge ou de blâme, non pas un sujet d'étude.

---

2. — *La participation comme mode de rémunération du travail au point de vue des intérêts du salarié.*

Quels caractères un travailleur engageant ses services dans l'industrie, et mesurant bien ses intérêts, doit-il réclamer du mode de rémunération de son travail ?

D'abord, le système doit faciliter, ou tout au moins ne pas entraver l'augmentation du revenu que l'ouvrier tire de son travail, en d'autres termes, il ne doit pas faire obstacle à la possibilité de satisfaire une quantité toujours plus grande de besoins (1), qui est tout à la fois l'aspiration spontanée et le ressort souverain de l'homme.

Ensuite, et d'une part, ce mode de rémunération doit permettre au travailleur de toucher aussi intégralement que possible le prix de ses efforts, — d'autre part, il ne doit pas se traduire par un surmenage intensif.

Enfin, ce mode de rémunération doit favoriser l'émancipation graduelle et le relèvement social du travailleur.

Que vaut la participation sous ces divers rapports ?

(1) Cf. l'expression anglaise : *The struggle for a higher standard of living.*

I. — Beaucoup d'ouvriers redoutent que l'introduction de la participation forme un obstacle à la hausse normale des salaires proprement dits, si bien que, finalement, leurs salaires restant fixes, ils risqueraient, en cas d'absence de bénéfices, de toucher moins que sous le régime ordinaire du salariat.

Avant d'approfondir la question, rappelons que dans l'ensemble, les faits combattent l'opinion des ouvriers : nous avons, dans notre première partie, rapporté de nombreux témoignages prouvant que les salaires des établissements participationnistes ont suivi, parfois même dépassé le mouvement d'ascension générale. Néanmoins, le nombre d'applications étant restreint, il pourrait y avoir là des exceptions ; de plus, les patrons ayant introduit la participation ne sont généralement pas de ceux qui chercheraient à tirer profit de la combinaison nouvelle. De sorte que le témoignage des faits n'est pas décisif.

Demandons-nous donc *ce qui peut arriver au point de vue du taux des salaires dans une entreprise ayant établi la participation* ?

Si les ouvriers ne sont pas organisés en syndicats, il n'existe pas de tarif reconnu dans l'ensemble de la profession pour l'entreprise considérée et toutes les autres similaires, il n'y aurait rien d'impossible à ce que le patron pût profiter de l'octroi d'une part du bénéfice pour se refuser à suivre un mouvement général de hausse dans la profession.

Mais là où, comme en Angleterre, aux Etats-Unis, en Australie, il existe une Trade-Union fortement organisée, il n'est pas douteux qu'elle réclame l'uniformité de la hausse. Telle est bien la tendance des ouvriers anglais : « Nous n'avons jamais proposé, écrivait en 1894 M. G. J.

Holyoake à M. Burns, que l'on établît la participation avant que les ouvriers fussent assurés des salaires et du temps de travail fixés par leur Trade-Union. »

Devant les exigences du personnel syndiqué, que fera le patron? S'il refuse, les ouvriers demanderont sans doute le retrait de la participation, parce que dans l'état actuel des choses, ils tiennent plus à la rémunération stable qu'à un supplément éventuel. S'il accorde l'augmentation et qu'il supprime la participation, il doit considérer la diminution de productivité qui s'en suivra probablement. S'il cède sans rien supprimer, il risque, la productivité étant déjà très intensifiée, de majorer sans compensation le prix qu'il paye au travail. Tout dépend, en somme, des mobiles auxquels il a obéi en introduisant la participation. Dans la mesure où les uns ou les autres de ces divers mobiles l'emporteront, la participation sera ou non maintenue. En tous cas, là où elle amène un sérieux surcroît de productivité de la part de l'ouvrier, elle continuera d'exister ; or, en fait, elle n'existera guère, nous l'avons montré, que dans de telles conditions.

On voit déjà que lorsqu'ils sont organisés, les ouvriers raisonnent mal : le pis qui pourrait arriver c'est que le patron mît fin à la participation.

M. P. Leroy-Beaulieu, dans sa discussion des « points délicats de la participation » (1), va plus loin que les ouvriers : la participation aura, conclut-il, vraisemblablement pour résultat de *faire baisser les salaires*. L'enquête de M. D. F. Schloss a, en effet, révélé quelques cas où des rabais se trouvaient ainsi obtenus : « Quel salaire demandez-vous, dit-on à un ouvrier qui se présente ? — Je m'en-

(1) Dans son *Traité* déjà cité.

gagerai pour 30 shellings par semaine. — Savez-vous que nous accordons une part dans les bénéfices? — Je ne savais pas. De combien est-elle? — Généralement 10 0/0 du salaire, 2 shellings par livre. — Soit, je m'engagerai alors pour 27 shellings par semaine (1). »

Il est incontestable que les patrons dans leur ensemble auront une tendance à tenir compte de la participation de leur personnel dans les bénéfices pour abaisser le salaire fixe : cela arrivera surtout dans les entreprises où les bénéfices sont sensiblement constants, de telle façon que les patrons pourront apprécier d'avance la part moyenne de l'ouvrier. Cette tendance patronale sera conforme à cette règle que, dans un même métier, toutes choses égales d'ailleurs, le revenu journalier du travail doit être sensiblement uniforme. N'a-t-on pas observé un phénomène identique à propos du salaire à la pièce? N'est-il pas d'usage courant d'abaisser le prix unitaire si l'on s'aperçoit que l'ouvrier se fait, par jour, un gain supérieur à la moyenne?

Seulement, instruits par l'expérience, les ouvriers veillent actuellement avec grande attention, et déjà, au sujet du salaire à la pièce, ils résistent à toute dépréciation systématique (*nibbling*) du prix de la main-d'œuvre. Il est donc infiniment probable qu'au bout de peu de temps, des ouvriers organisés exigeraient la suppression de la participation comprise comme dans l'exemple précédent. En tout état de cause, on ne peut douter que la participation se trouverait rapidement discréditée par de semblables manœuvres.

Quoi qu'il en soit, il paraît certain que *dans l'avenir, si la participation devait s'étendre dans de notables proportions, il y aurait, de la part des patrons, une tendance à laisser*

(1) Ouvr. cité, p. 173.

aussi invariable que possible l'élément fixe de la paie. Cela n'aurait rien que de très rationnel, puisque, comme nous l'avons montré, la participation n'est que la forme différée de la graduation du salaire sur l'état des affaires.

S'il en était ainsi, les ouvriers auraient à examiner ce qui leur est le plus avantageux: ou de courir la chance de gros dividendes, ou de se contenter d'une part moindre, mais sûre, des bénéfices, en l'incorporant dans leur salaire normal. Cette seconde alternative paraît plus en rapport avec leur attitude actuelle, car ils escomptent toujours la résistance que leur organisation, la coutume et la force des choses opposeront plus tard au patron menaçant de réduire les salaires, de telle façon que la majoration leur resterait, au moins en partie, définitivement acquise.

Mais, justement, il n'est pas impossible qu'un changement d'orientation se produise dans la politique ouvrière.

A mesure que le bien-être et l'indépendance de l'ouvrier augmenteront, il attachera peut-être moins d'importance à la somme certaine qu'il touche à intervalles réguliers, qu'à la part éventuelle de fin d'année. Qui sait même s'il ne portera pas ses efforts sur celle-ci, cherchant à augmenter le quantum qui lui est attribué, ou à adapter plus parfaitement encore la combinaison au rôle effectif qu'il joue dans la production ?

Une semblable évolution n'aurait rien de surprenant, alors qu'on voit en Angleterre les ouvriers, d'une part, soutenir cette thèse que le salaire fixe doit être réglé sur la Trade-Union de façon à représenter un *living wage*, un salaire « qui fasse vivre » — et, d'autre part, proclamer qu'à côté du Trade-Unionisme qui est le « mouvement

des salaires », il faut la coopération — participation pour former « le mouvement des profits (1) » ?

Néanmoins, nous ne voulons pas ignorer non plus qu'un des besoins les plus intenses de l'homme vivant en société est la sécurité, et qu'une des tendances les plus affirmées de ces temps-ci est la substitution de la rémunération fixe à toutes les formes de gains aléatoires.

> « Un tiens vaut mieux que deux tu l'auras :
> L'un est sûr et l'autre ne l'est pas. »

La participation ne rencontrera peut-être pas d'obstacle plus sérieux à son développement, sans compter cet autre élément purement psychologique, mais pas moins réel pour cela : comme souvent les dividendes de participation représentent de faibles sommes, l'ouvrier préfèrera l'impression, répétée chaque semaine, d'un salaire un peu majoré, à celle d'un bénéfice impatiemment attendu et finalement presqu'illusoire.

II. — En admettant que, dans la généralité des cas, la participation excite le travailleur à déployer un zèle intensif, *le produit de ce surcroît d'activité a-t-il chance de lui rester acquis ?*

Rien n'est certain à ce sujet. Il se peut, en effet, que le résultat de son sur-travail soit neutralisé par une cause étrangère : fluctuation dans le prix de vente, crise commerciale, incapacité du chef d'entreprise, etc. A ce point de vue, la rémunération à la pièce ou les primes à la quantité ou à la qualité, doivent être préférées par l'ouvrier, dès le moment où il est assez vigilant et assez fort pour empêcher le patron d'opérer des réductions propor-

(1) Cf. *Labour Copartnership*, n. I, p. 11.

tionnelles au surcroît d'activité déployé. Cela explique encore que la participation ne soit pas aussi bien accueillie par les ouvriers que les autres régimes d'ajustement des salaires aux bénéfices, et notamment que la variation du salaire pur et simple d'après l'état des affaires. De plus, seule parmi ces régimes, elle tend à provoquer de la part du salarié des efforts supplémentaires ; on conçoit que les préférences des travailleurs ayant atteint, comme en Angleterre, un haut degré d'éducation économique, aillent aux systèmes... les moins onéreux.

Vainement objectera-t-on que l'effort supplémentaire ne sera jamais tout à fait inutile, puisqu'il pourra empêcher une diminution de salaire. Economiquement, sans doute : tout supplément d'activité augmente la quantité ou la qualité des produits : mais nous nous plaçons au point de vue des intérêts immédiats et personnels de l'ouvrier, et nous cherchons à démêler les raisons de son attitude.

Or, nous ne doutons pas un instant que, dès le moment où l'ouvrier s'apercevra que l'intensification de son travail ne lui profite plus, il reviendra petit à petit à ses anciennes habitudes de travail, ce qui conduira précisément le patron à supprimer la participation.

Il n'en serait autrement que si l'ouvrier, favorablement disposé à l'égard du système par de gros dividendes touchés au début de son application, se trouvait prêt à subir une dépréciation ; — ou si la durée de l'essai avait été assez longue pour que les bonnes habitudes soient passées à l'état de seconde nature.

Du premier point de vue, il semble donc que, dans les conditions présentes, les intérêts immédiats de l'ouvrier soient contradictoires avec la participation.

Il en est tout autrement si l'on considère les effets de ce système sur le mode de travail : pour obéir à l'espèce d'impulsion que lui imprime la participation, *l'ouvrier n'est nullement amené à se surmener*; *le contraire est plutôt vrai*. Il ne s'agit pas tant, en effet, de produire beaucoup, que d'être attentif à bien produire : ne pas perdre de temps, ne pas gaspiller la matière première, ne pas laisser passer les malfaçons, etc. Or, tout cela n'est pas exténuant ; cela tend plutôt à ralentir la vitesse du travail, poussée à l'excès par le système du paiement à la pièce. Les effets de la participation sur la productivité du travail sont d'un tout autre ordre que ceux amenés par les autres systèmes de rémunération : ils sont de nature psychologique, si l'on peut ainsi dire ; ils se manifestent dans les moindres actes de l'ouvrier ; ils pénètrent toute sa personnalité, parce que, véritablement, celle-ci se trouve transformée par la participation : un collaborateur ne pense pas et n'agit pas comme un serviteur.

Il est possible que l'ouvrier apprécie de plus en plus cet avantage très sérieux de la participation sur les autres modes de paiement : il pourrait s'en autoriser, par exemple, pour réclamer l'établissement de ce régime à un moment, où l'introduction d'une machine perfectionnée vient éveiller ses craintes et donner naissance à des conflits. Le surcroît d'efforts nerveux que la conduite du nouvel outil réclame serait ainsi compensé, au plus grand profit, d'ailleurs, du patron, intéressé à l'une comme à l'autre innovation.

III. — Il suffit de se reporter aux résultats de la participation que nous avons signalés (voir 1re partie, chap. III, § 2) pour apercevoir la grande supériorité morale que cette combinaison peut conférer à l'ouvrier.

Un de ses effets les plus marquants est l'encouragement à l'épargne. Il est, en effet, bien plus facile au ménage ouvrier de mettre de côté une somme relativement élevée et reçue en une fois (à la clôture de l'exercice social), que de prélever jour par jour, pour ainsi dire, les économies nécessaires. Il est vrai que « le travail moral » est moins considérable ; mais ce déchet est sans doute compensé par la certitude que possède le travailleur de n'avoir point entamé son budget de l'indispensable, auquel fait toujours face le salaire régulier. « La participation n'atteint pas le salaire de l'ouvrier, dit M. Alphand, directeur des travaux de la Ville de Paris ; c'est une sorte d'épargne organisée pour lui ; et c'est par l'épargne qu'il peut être moralisé. »

Ce sentiment de sécurité que donne la possession assurée d'un petit pécule se retrouve, quoiqu'à un degré moins développé, lorsque le patron fait de la prévoyance « au nom de son ouvrier » (système de la retenue intégrale, première partie, chap. II, § 5 A).

D'autre part, à la faveur de la stabilité de son engagement, l'ouvrier sent grandir en lui le souci de la famille ; il se préoccupe du placement de ses enfants, et s'efforce de se les adjoindre dans son atelier. « De nonchalant, de gouailleur, d'indifférent qu'il était jadis, et je parle des meilleurs d'autrefois, il est devenu assidu, sérieux, réfléchi (1). »

Il n'est pas douteux enfin que l'ouvrier habitué à l'attention, au zèle, à l'épargne dans les affaires de l'usine, déploie dans sa famille les mêmes qualités et les mêmes vertus. « Je sais, dit M. Weiler, que le machiniste qui

(1) Cf. Rapport de M. Beudin à la 12e section du Congrès de 1889. *Compte rendu*, p. 73.

s'est donné de la peine pour économiser quelques litres d'huile ou quelques hectolitres de charbon ne souffre pas le gaspillage dans son ménage, et qu'il devient, à son tour, un éducateur pour sa femme et ses enfants (1). »

En un mot, l'ouvrier participant a de la dignité, surtout parce qu'il a une responsabilité ; c'est ce que M. G. J. Holyoake caractérisait ainsi : « J'ai passé ma jeunesse dans une fabrique, j'y ai vu la condition désespérée dans laquelle on vivait et on mourait autour de moi. Vous parlez en vain de la dignité du travail... Il n'y a pas de dignité du travail, si on ne lui réserve pas une part des bénéfices (2). »

En dehors de ces divers éléments de supériorité morale seule base solide d'un relèvement de sa situation, le travailleur peut encore trouver dans la participation un moyen que nous osons appeler providentiel, d'assurer son émancipation économique. L'étude du mode d'organisation de la participation a montré comment, par la seule capitalisation des parts touchées annuellement, l'ouvrier peut devenir actionnaire de l'entreprise qui l'emploie, tout en gardant la sécurité que lui donne le salariat.

On dira sans doute que la capitalisation de toute épargne quelconque conduirait au même résultat. Nul n'y contredira : mais on voudra bien concéder — ce que les faits démontrent d'ailleurs à l'évidence — que nulle combinaison ne s'y prête mieux que la participation. L'admission des ouvriers au bénéfice de fin d'année, et leur accession à la co-propriété par l'achat d'actions relèvent de la même

(1) Cf. *L'esprit des institutions ouvrières de Mariemont*, par M. J. Weiler, p. 34.

(2) Cf. *Report on the 20th annual congress of Cooperative societies*, Dewsbury, 1888, p. 11.

tendance : sans contraindre l'ouvrier à cet emploi déterminé de ses parts, rien n'est plus simple que de l'y engager, tout en lui offrant certaines facilités d'application (1).

La participation dans les bénéfices prépare la participation dans les affaires : tel est l'aspect sous lequel les ouvriers devraient la voir. Ils ne pourraient souhaiter régime plus conforme à leurs aspirations, si lointaine que soit encore l'échéance de celles-ci.

Pourquoi, dès lors, les sympathies que rencontre la participation dans le monde ouvrier sont-elles si tièdes ? Pourquoi ne figure-t-elle, par exemple, au programme d'aucun des partis ouvriers militants ? N'est-ce pas chose caractéristique, que dans *aucune* des applications existantes, l'introduction de la participation n'a été faite à la demande des ouvriers ?

Nous avons expliqué déjà l'infériorité économique que reprochent la plupart des salariés à ce mode de rémunération du travail. Mais ce n'est point là seulement qu'il faut chercher les causes de la défaveur avec laquelle il est accueilli : en fait, la participation est toujours une initiative patronale ; dès lors, elle est suspecte à la masse des ouvriers, et comme il n'a pas été rare qu'elle fît partie de vastes organisations de patronage, elle apparaît à leurs yeux comme l'expression d'une sorte de tutelle sociale à laquelle ils sont jaloux d'échapper. *Timeo Danaos...* Du fait même que la participation peut être si avantageuse pour les patrons, ou qu'elle répond si excellemment à leurs tendances philanthropiques, il résulte que les ouvriers la voient avec méfiance et froideur, d'autant qu'ils ont, comme nous l'avons montré, à leur disposition d'autres moyens de « participer aux bénéfices ».

(1) Pour l'examen de la participation au point de vue des intérêts du

Et c'est cela même qui constitue ce que nous appellerons *la grande équivoque de la participation* : imparfaite pour les patrons comme mode d'excitation de la productivité, onéreuse pour les ouvriers comme mode d'ajustement des salaires aux profits, elle apparaît aux uns et aux autres plutôt comme une hypocrite transaction que comme un loyal et solide accord.

---

3. — *La participation comme mode de rémunération du travail au point de vue de son adaptation au milieu industriel.*

L'application de la participation est une question d'opportunité : voilà ce qui résulte clairement des expériences rapportées. Mais il est utile de rechercher à quels éléments de la pratique industrielle la participation est liée, en tant que mode de rémunération du travail.

Elle suppose d'abord une certaine éducation générale, chez le patron et chez l'ouvrier.

Le patron doit être débarrassé du préjugé qui fait de la participation une création d'essence particulière ; il doit renoncer à être loué d'y avoir pris son recours comme s'il avait accompli quelque action méritoire, le distinguant de la foule des mortels ; c'est-à-dire qu'il ne peut y voir une libéralité. Encore moins doit-il chercher, par l'introduction de la participation, à fortifier l'esprit d'autorité et à exercer sur son personnel une pression quelconque. Mais il doit avoir du rôle des ouvriers dans la production et de leur place dans l'évolution sociale, une conception large et désintéressée. En un mot, l'esprit dans lequel il établit l'institution doit être sainement démocratique.

salarié, on se reportera utilement à la discussion des objections IX et XVIII, chapitre suivant.

Les ouvriers doivent avoir, dans leur ensemble, atteint un niveau d'instruction et d'éducation qui les mette à l'abri des suggestions du moment et qui donne à leurs pensées, à leurs actes, à leurs revendications l'unité qui naît de la préoccupation de l'avenir. Ils auront le mieux ces qualités s'ils ont acquis conscience de leur dignité par l'organisation, et s'ils ne se sentent plus isolés en face de leur patron et au milieu de la société. Ainsi seulement ils seront en situation d'« accepter », et non pas de « recevoir » la participation : appréciant la véritable portée de ce régime, ils sauront s'y adapter et ne pas en attendre plus qu'il ne porte en lui

Ce sont des conditions idéales, va-t-on s'exclamer. Peut-être, mais cela ne prouve pas contre la participation : cela prouve tout au plus contre sa généralisation immédiate. Nous savons bien qu'elle peut réussir dans un milieu moins favorable, à titre d'exception, — car vraiment les 250 applications existantes restent des exceptions dans la masse des entreprises industrielles. Mais il s'agit précisément ici de voir dans quelles conditions ce mode de rémunération du travail pourrait se généraliser.

Or, il ne suffit pas encore de trouver réunies des qualités spéciales chez le patron et chez l'ouvrier : *il faut aussi que la nature même de l'entreprise réponde à certaines conditions.*

On ne peut, en effet, nous l'avons montré, attendre des patrons, dans leur ensemble, qu'ils établissent un régime dont la productivité du travail ne retirerait aucun avantage sensible. Il suit de là que toutes les industries n'offrent pas un champ d'expérimentation également favorable ; là où le rôle de la main-d'œuvre dans le procès

général de la fabrication est relativement peu important, les chances d'une augmentation de productivité sont moindres.

Tel est, par exemple, le cas des manufactures de laine et de coton : le capital fixe y est aussi élevé que le capital roulant, le rôle des machines y est prépondérant, le marché y est soumis à de grandes fluctuations et les résultats financiers y relèvent surtout de la partie commerciale de l'entreprise.

De même, dans la grosse construction mécanique, dans la fabrication du fer, dans la meunerie, dans d'autres industries encore, la proportion du prix de la main-d'œuvre dans le prix de revient n'est pas comparable à celle des frais généraux et ceux-ci échappent, dans leur ensemble, à toute réduction dans le cours de la production.

Pour les industries, comme les soieries, qui livrent des marchandises de luxe, il se joint à tout cela l'élément instable de la mode.

Dans tous les cas dont il s'agit, le patron aura à considérer l'éventualité que nous avons longuement envisagée plus haut : « La participation ne m'étant pas profitable, dois-je la supprimer et recourir à un autre mode de rémunération ? »

Nous savons les divers partis auxquels il peut s'arrêter, d'après le caractère qu'il reconnaît à la participation. Encore aurait-il tort d'ériger en règles générales ce qui n'est que des présomptions.

Ainsi, M. Portevin, à la suite des excellentes considérations qu'il faisait valoir au Congrès de 1889 à l'appui du rôle de la main-d'œuvre dans la production (1), concluait

(1) Voir annexe n° VIII.

que, dans les industries textiles, le système des primes était préférable à la participation. Cela est très loin d'être absolu : voici quelques faits qui le démontrent.

M. Gilman rapporte que les propriétaires des Norriton Woollen Mills (tissage de laine aux Etats-Unis) trouvèrent en 1887 leur production augmentée dans la proportion de 8 à 10 0/0, exclusivement grâce à l'introduction d'une part de bénéfices proportionnelle aux salaires.

Nous-même, nous avons recueilli l'opinion suivante de la bouche du propriétaire des Bourne Mills, filature de coton, à Tiverton (États-Unis) : « Depuis l'introduction de la participation aux bénéfices dans mon établissement, j'ai vu s'accroître de toutes les manières possibles la productivité du travail de mes ouvriers et particulièrement de mes ouvrières. »

Enfin, interrogant à Gand des ouvriers d'une filature de coton, sur le point de savoir si la promesse d'une part dans les bénéfices serait de nature à stimuler la production, déjà intensifiée d'ailleurs par le mode de rémunération adopté, nous avons reçu cette réponse : « Qu'on nous promette cela, et vous verrez comme bien des choses changeront : à présent, nous faisons ce qu'on nous fait faire, rien de plus, parce que les capitalistes gagnent déjà assez sur nous. Mais si nous touchions notre part des bénéfices, ce serait autre chose : car nous marcherions avec eux dans le même chemin et vers le même but. »

A ces quelques faits pris au hasard, on pourrait ajouter cette constatation générale que 13 applications existantes et comptant parmi les plus notables, appartiennent aux industries textiles du coton, de la laine et du lin.

Quoi qu'il en soit, on voit que la nature de l'industrie n'est pas absolument indifférente, au moins quant

à la valeur de la participation aux yeux des patrons.

Il y a encore lieu de remarquer que les chances de succès seront d'autant plus grandes que l'industrie sera davantage sortie de la période chaotique de création, où les bénéfices sont exposés à de fortes et subites fluctuations.

---

4. — *La participation comme mode de rémunération du travail au point de vue de son adaptation au milieu social.*

Il n'est pas permis, lorsqu'on fait l'histoire d'une réforme sociale dans les pays conquis à la démocratie, de négliger l'action d'un de ses éléments les plus actifs, l'opinion publique. Souvent elle est l'arbitre unique du succès ou de l'insuccès ; toujours son appoint est une force. De récents événements ont montré que le moins étendu de ses champs d'influence n'est certes pas celui de la question sociale : à Londres, elle a donné aux dockers organisés par M. John Burns la confiance et la victoire ; en Australie, elle a fourni aux patrons syndiqués des armes pour dompter « la grande grève ». C'est l'opinion publique qui, en présence des conflits sociaux incessamment renouvelés, force les portes du domaine industriel que les maîtres tenaient soigneusement verrouillées, et s'y jette à l'aveugle, confondant les droits et les devoirs, avec cette vague et impérieuse sommation : « Il y a quelque chose à faire ».

Et ce qui paraît bien l'émouvoir le plus, c'est l'inégale répartition des richesses, ou mieux les excessives fortunes de quelques-uns. De la grande pyramide dont M. Claudio Jannet fait le symbole de la société civile moderne (1), elle

(1) *Les devoirs des classes aisées dans la démocratie*, conférence par M. Claudio Jannet, p. 9.

n'aperçoit souvent que le saillant sommet ; elle ne peut point accepter la déchéance d'une fraction des producteurs de la richesse ; imprégnée d'égalitarisme politique, elle proteste contre les apparences mêmes de privilèges économiques.

Toutes ses sympathies ne sont-elles pas dès lors acquises à une réforme qui répond si directement à ses aspirations ? « Partager les bénéfices » n'est-ce pas justement ce qu'elle demande ? Et puis la formule est si simple, si conciliante, si prête à courir de bouche en bouche !.... « Elle a excellent air, juge M. P. Leroy-Beaulieu, de façon quelque peu dédaigneuse : elle se présente bien, avec un aspect touchant (1). » Ce n'est point du tout à dédaigner, cela, en une matière où l'aspect des choses décide parfois de leur succès.

Donc, pour nous, l'appui de l'opinion publique a sa part dans les résultats des applications de la participation et comme cet appui tient à des causes permanentes, il mérite d'être noté.

Au surplus, la participation aux bénéfices a l'exceptionnel avantage de ne soulever aucune des questions qui divisent les esprits ; elle ne touche à aucun dogme religieux ou philosophique ; elle satisfait à la fois les conservateurs et les réformateurs de l'ordre social actuel ; elle pourrait être, en un mot, le point de départ de toutes les bonnes volontés et l'aboutissement de tous les efforts.

Mais nous n'avons pas fait assez en montrant ainsi *combien la participation répond aux préoccupations de l'heure présente.*

(1) Cf. l'*Economiste français*, 2 janvier 1892.

Nous devons rechercher encore *dans quelle mesure et de quelle manière elle peut contribuer à rapprocher les classes sociales, à tarir la source des haines et des ressentiments, et, pour tout dire, à promouvoir les solutions de « la question sociale »*. Dans cette voie, les bienfaits de la participation pourraient être inappréciables : on nous excusera donc de nous y arrêter un peu longuement.

La « question sociale » ? ce n'est point, à coup sûr, ce siècle qui l'enfanta : qu'est-elle autre chose, en effet, sinon la question humaine par excellence, apparue avec la civilisation et née d'elle-même, animant toutes les pages de son histoire, éternellement posée et jamais résolue : la question des riches et des pauvres? Qu'est-elle autre chose, sinon la plus fatale des rencontres entre ces deux forces irréductibles du Fait et de l'Idéal ? Car si les hommes s'attachent avec une si persévérante ténacité à asservir à la rigueur d'une formule de justice distributive le mode de répartition des richesses, n'est-ce point parce qu'ils ne se résignent pas « à accepter un ordre social qui soit indépendant de toute idée de justice, et que, sans cesse, ils s'efforcent de rendre le fait plus conforme au droit (1) » ?

Le droit, c'est que les richesses — en quantité insuffisante pour les besoins — soient réparties à chacun suivant ce qui lui est dû.

Le fait, c'est que pour produire ces richesses, il faut le concours de plusieurs éléments, et qu'ils ne sont qu'exceptionnellement en la possession d'un même homme. Les sociétés se trouvent ainsi comprendre, d'une part, des prolétaires ou travailleurs, d'autre part, des propriétaires ou capitalistes ; et toujours, à travers l'histoire, ces deux

(1) Cf. *Principes d'économie politique*, par M. Charles Gide, p. 433.

groupes se sont trouvés en présence, invoquant leurs droits respectifs à une part équitable des richesses produites.

Si la « question sociale » est ainsi celle de tous les temps, elle revêt néanmoins, à notre époque, des aspects bien distincts, que divers phénomènes, dans l'ordre économique, politique et moral, ont contribué à dégager.

Dans l'ordre économique, ce fut le bouleversement de l'organisation industrielle par la science, aidée de la division du travail et du machinisme : la grande production a submergé la petite, il s'est établi une « organisation meilleure qui semble à la fois avoir quelque chose de divin et de démoniaque (1) ».

Dans le même temps où l'inégalité des conditions économiques s'accroissait, on voyait d'une part l'égalité de droit devenir un dogme politique par l'avènement du suffrage démocratique et la diffusion de l'instruction, et, d'autre part, se former une notion toujours plus élevée de la dignité humaine et du sort de chaque individu.

De cet ensemble de circonstances est née une situation précaire pour ceux qui, cherchant leurs moyens de subsistance dans l'industrie, reçoivent une part de richesses à peine équivalente ou peu supérieure aux nécessités de leur entretien, c'est-à-dire pour les « ouvriers ».

Ainsi l'*aspect contemporain le plus positif de la question sociale est la question ouvrière.*

M. le professeur Schœnberg la définit fort complètement en ces termes :

« Il s'agit en somme d'une série de réformes relatives au contrat de travail, à la nature de la profession, à la durée du travail, à la situation relative du travailleur à l'égard

(1) P. Leroy-Beaulieu, *Essai sur la répartition des richesses*, p. 297.

du capitaliste, à son revenu, à son logement, à son alimentation, à son foyer, à son assurance contre les accidents, relatives en un mot à l'existence morale, religieuse, sociale et politique des ouvriers (1). »

Mais parmi ces multiples problèmes, un surtout domine les autres, en tant qu'il se retrouve, pour ainsi dire, à l'origine de chacun, c'est celui de la *rémunération du travail.* Dans l'organisation actuelle, en effet, les positions respectives de l'employeur et du salarié, qui, en fait, concourent tous deux à la production, sont celles d'acheteur et de vendeur. Et, qui ne sait que, dans de semblables arrangements, les intérêts des deux parties se manifestent comme directement opposés?

L'antagonisme n'est donc pas essentiellement aujourd'hui entre le capital et le travail, en ce sens que ces deux facteurs de la production représenteraient des éléments inconciliables : si cela est superficiellement vrai, c'est en raison des fonctions économiques qu'ils remplissent. Le véritable antagonisme est entre l'acheteur et le vendeur, entre l'employeur et le salarié, entre le patron et l'ouvrier.

Aussi, combien est vraie cette parole de M. Fawcett : « Tant que les relations entre le patron et l'ouvrier continueront à être analogues à celles qui existent entre le vendeur et l'acheteur d'une marchandise, le conflit d'intérêts sera à l'état de menace perpétuelle. »

Ce conflit, si imminent déjà, se trouve encore aggravé par les conditions dans lesquelles se conclut le marché.

Pour l'ouvrier, tout ce que rapporte l'entreprise va à d'autres que lui ; tous les patrons « font fortune », parce que — tendance bien humaine ! — il n'arrête ses réflexions

(1) Cf. *Meyers Konversations-Lexicon,* article « Arbeiterfrage ».

que sur les cas d'excessive réussite. Il se lasse aussi de recevoir toujours un salaire quasi-uniforme : MM. Gilman et Katscher rappellent fort opportunément à ce propos la maxime ancienne *Varietas delectat* ; on sait, quelle insistance mettent, par exemple, les fonctionnaires des administrations publiques à solliciter des augmentations de traitements.

Puis, l'ouvrier n'entretient guère avec l'employeur d'autres rapports que ceux de subalterne à supérieur, si bien qu'il en est venu à le considérer absolument et exclusivement comme son maître. De là, un ensemble de sentiments se traduisant à la fois par une hostilité plus ou moins déclarée contre le patron, et par un désintéressement marqué de l'entreprise qu'il dirige.

Ne serait-ce pas, d'ailleurs, méconnaître la nature humaine que de demander à l'ouvrier salarié de mettre en jeu son intérêt personnel au profit de l'entreprise qui l'emploie ? De même, ne serait-ce pas dépouiller le patron de ses tendances instinctives que de le supposer rebelle à tout égoïsme, et incapable de sentiments autres que généreux ou désintéressés ? On ne peut oublier, non plus, que l'invention des machines, dont le développement a été plus rapide que l'éducation des masses ouvrières, a fourni aux employeurs peu scrupuleux un allié inattendu pour asseoir leur omnipotence et leur richesse.

A peine devrait-on faire un grief aux industriels d'avoir frénétiquement poursuivi la tâche qui était la leur : produire en vue de profits aussi élevés que possible ; tout a pu leur être instrument dans ce dessein, — l'ouvrier compris, qu'il n'était que trop aisé de considérer comme une machine, à rendement déterminé.

Enfin, à supposer même que les patrons veuillent se dé-

gager de leurs privilèges économiques, ils n'en restent pas moins rivés par les nécessités de la concurrence qui les rendent solidaires des vicissitudes d'un marché tous les jours plus étendu. Solidarité plus périlleuse encore que celle qui les pousse parfois à s'unir pour chasser hors des usines, par de vastes « lock-outs », toute une population ouvrière.

Comment s'étonner, alors, que la guerre industrielle éclate et se prolonge, incessante et toujours renouvelée ? La guerre industrielle, c'est-à-dire la grève pour modifier les conditions du contrat de salaire, pour protester contre une réduction ou arracher au patron une majoration de rémunération, au moment où il devient évident que cette concession ne serait pas incompatible avec la bonne marche de l'entreprise. N'est-ce pas chose digne de remarque que, parmi les causes de grèves, les questions de salaires fournissent, à elles seules, une proportion aussi élevée que toutes les autres prises ensemble : la conclusion de M. Burnett, appuyée sur de longues observations, est absolument décisive à cet égard (1).

Périodes néfastes où s'accumulent les désastres pour les adversaires aux prises et les maux pour la société entière : quelles paroles assez sévères pour qualifier une organisation où, dans la seule année 1887, aux Etats-Unis d'Amérique, 350.000 hommes perdirent 10 millions de journées de travail, ce qui se chiffre par une perte en numéraire de 70 millions de francs ; où, dans ce même pays, la période de 1881-86 compta 3002 grèves, entraînant

(1) Cf. *Report of the Chief Labour Correspondent on the Strikes and Locks-outs of 1895*, p. 10. « On peut désormais admettre comme une règle générale que la plupart des conflits surgissent à propos de questions de salaires. »

1 million 350.000 ouvriers et une perte totale de 500 millions de francs dont 175 millions pour les entreprises et 325 millions pour les travailleurs ? Périodes sanglantes où tous les excès sont possibles et presque justifiés : car « la guerre, c'est la guerre ! et le jour où l'on a décidé que l'appel à la force est légitime, on ne peut empêcher celui qui a cette force en mains de s'en servir dans toute la plénitude de son droit légal (1) ».

Et, si les hostilités ne sont pas ouvertement déclarées, ce n'en est pas moins, à l'imitation des peuples de l'Europe contemporaine, la « paix armée » qu'entretiennent à grands frais les belligérants de demain.

Un conflit semblable touche aux base smêmes de l'ordre social et doit forcément se prolonger hors du domaine de l'industrie.

Avec la perception très nette que « les inventions modernes procurent de gros revenus, des gains considérables », et cette croyance très profonde qu'il ne reçoit pas « la part qui lui est due dans les bénéfices conférés par ces inventions aux capitalistes » (2), l'ouvrier a pu, à côté de la haine de son patron, concevoir celle de tous ceux qui possèdent. Le terrain s'est trouvé préparé pour recevoir les semences des doctrines qui, de toute antiquité, ont cherché à résoudre cette antinomie du fait et de l'idéal dont nous avons montré la fatalité.

S'adaptant aux exigences de la pensée moderne et aux besoins des démocraties positives, le socialisme s'est fait scientifique. Il a cherché son point d'appui dans des so-

(1) Cf. *L'arbitrage industriel devant la science économique*, conférence par Julien Weiler, p. 34.

(2) Cf. *Le socialisme allemand et le nihilisme russe*, par J. Bourdeau, p. 3.

phismes de la science économique et des apparences de l'évolution sociale, et il a dénoncé le « régime capitaliste comme dépassant en puissance tous les régimes antérieurs de travaux forcés (1) ». Il a montré le travailleur abandonnant sur son labeur quotidien une plus-value non payée dont bénéficie le capital, qui « s'enfle ainsi qu'une éponge » de toutes les spoliations faites au détriment du travail. Il a prédit la concentration de toutes ces richesses volées entre un nombre toujours plus restreint de capitalistes, en face desquels se dresserait, toujours plus nombreuse, la foule des salariés réduits à la plus horrible des servitudes. A ce siècle plein de merveilles il a donné pour criminelle devise : « Les riches deviendront toujours plus riches et les pauvres toujours pauvres. » Il a proclamé que c'est à la classe exploitée que revient la mission historique d'achever l'œuvre de démembrement du capitalisme, déjà entamée par les conditions mêmes de son développement ; solidarisant, enfin, les intérêts de tous les salariés par dessus les frontières, il a mobilisé le prolétariat pour entamer la guerre des classes et le jeter à l'assaut des privilèges politiques et économiques de la bourgeoisie capitaliste. La tâche finale, libératrice de l'humanité travailleuse, serait « d'exproprier les expropriateurs », pour faire entrer tous les instruments de production dans le domaine social, et instaurer le collectivisme.

Nous n'avons reproduit les traits principaux des théories de Karl Marx, devenues depuis les récents congrès socialistes internationaux le programme commun de tous les « Partis ouvriers » du monde, que pour éclairer davantage le péril social. Ce n'est point le moment d'expliquer com-

(1) Cf. Traduction française de *Das Kapital* de K. Marx, par G. Deville, p. 4.

ment l'histoire des pays les plus développés sous le rapport industriel et par suite les plus exposés aux effets du régime actuel, dévoile de manière irréfutable les spécieuses hypothèses sur lesquelles s'étaie le socialisme contemporain.

Nous avons hâte de formuler la pensée qui, pour nous, ressort de ce rapide examen : c'est que la question sociale est essentiellement la question des salaires, et que, par suite, celles-là seront seules réellement fécondes parmi les réformes introduites, qui la pénétreront jusqu'à la moelle même, si l'on peut ainsi dire.

La voie est donc toute tracée pour le réformateur pratique : il doit s'attacher à l'organisation de l'atelier, et notamment à la rémunération du travail. Et c'est ici que le principe qui est à la base de la participation apparaît dans toute sa haute valeur sociale : car, *d'une part, il remédie efficacement au vice essentiel du salariat, — et d'autre part, il est conforme à l'évolution de l'économie industrielle.*

Que la participation aux bénéfices, en particulier, remédie efficacement au vice essentiel du salariat, cela semble évident. Le conflit social naît, en effet, avons-nous vu, de ce que les relations de patron à ouvrier sont celles d'acheteur à vendeur. Or, n'est-ce pas un amendement très réel au marché conclu, qu'une disposition en vertu de laquelle les intérêts de l'acheteur et du vendeur deviennent solidaires, les aléas de l'opération se trouvant, dans une certaine mesure, effectivement partagés par chacun d'eux? La remise à l'ouvrier, au moment même où se fait le bilan de la production, d'une part de ces bénéfices dont l'amoncellement le trouble et l'égare parfois, n'est-ce pas son

envie étouffée et satisfaction donnée à ce vague « droit à la richesse produite » qu'il éprouve au plus intime de son être ? Et si, promise, cette part ne lui est point accordée, faute de bénéfices, n'est-ce pas pour lui le témoignage d'un fait qu'il ne sait ou ne veut apercevoir : la faible proportion des entreprises qui réussissent brillamment ?

Dès lors, les causes d'antagonisme ayant disparu, la haine ne va-t-elle pas faire place à l'apaisement, en même temps que l'intérêt personnel, enfin réveillé, va associer le travailleur à la fortune de la maison qui l'emploie ? Du même coup, les tendances à la pacification ne vont-elles pas surgir du côté du patron, auquel sont enlevés de grands et légitimes griefs ?

La participation, disions-nous encore, est conforme à l'évolution de l'économie industrielle.

Cela ne répond pas à la question, souvent et fort peu scientifiquement posée : « La participation peut-elle remplacer le salariat ? », mais bien à cette autre: « Les conditions d'éclosion et de développement du salariat tendent-elles à se modifier, et dans quel sens ? »

Or, la cause essentielle du paiement en salaire fixe a été que le travailleur manquait de point d'appui dans l'organisation sociale : dénué de ressources, il ne pouvait s'exposer aux risques des colossales entreprises modernes. Comment eût-il d'ailleurs songé à revendiquer autre chose que le prix de ses services, alors qu'il ne pouvait se croire des droits à être placé sur le même rang que son patron, dont le séparait un abîme de mœurs, de connaissances, de nécessités totalement différentes ?

Aujourd'hui, quelque ardeur que mette l'école socialiste à y contredire, la situation matérielle des ouvriers s'est

notablement améliorée, dans tous les pays où la grande production a déjà acquis un certain degré d'extension ; les ressources ne leur font plus absolument défaut ; en même temps, l'instruction les a rendus conscients de leurs droits et l'affranchissement politique a encore fortifié chez eux le sentiment de la dignité personnelle.

Quant aux commodités que vaudrait aux travailleurs le régime du travail à forfait, elles deviennent bien relatives pour ceux-là d'entre eux auxquels la prévoyance a fait une certaine autonomie : M. le professeur De Ridder le montre d'une manière saisissante :

« Les ouvriers prévoyants et économes, ont-ils intérêt à se soustraire aux risques industriels ? Pour obtenir leur salaire, ils doivent subir un double escompte : 1° le patron doit récupérer l'intérêt des avances qu'il leur fait ; 2° assumant tous les risques de l'entreprise, il doit exiger une prime d'assurance qui l'indemnise, et au delà, du péril auquel il s'expose. A combien s'élève ce double prélèvement ? Il ne doit pas être inférieur à 12 ou 15 0/0. La sécurité, on le voit, est une denrée que le travailleur achète à un prix exorbitant. Et ce sacrifice, ne l'oublions pas, il le renouvelle d'année en année (1). »

La conclusion s'impose : *la rigueur qui faisait du forfait du salaire une nécessité sociale tend à se relâcher.*

L'évolution du salariat à laquelle nous nous sommes déjà référé précédemment, montre combien de plus en plus cette déduction entre dans le domaine des faits. Les étapes de l'histoire économique se dessinent, parallèles à celles de l'histoire politique, en Angleterre surtout, où la tendance des ouvriers à prendre leur part des bonnes et

(1) Conférence sur la participation aux bénéfices (*Bulletin* n° 1 *de la Société libérale pour l'étude des sciences et des œuvres sociales*, de Gand).

des mauvaises chances de l'entreprise s'affirme par des arrangements variés ; en Australie aussi, où les ouvriers sont co-propriétaires actionnaires d'une grande partie des entreprises (1). Puis, peut-on ne pas tenir compte de l'irrésistible essor de l'association, coïncidant dans les dernières années de ce siècle avec la croissance de l'*instinct social* qui conduit, dans la question des rapports entre les divers facteurs de la production, à des jugements bien différents de ceux qui s'inspiraient naguère d'un pur individualisme ? On oublie trop, à cet égard, quels immenses progrès constituent les invisibles conquêtes de chaque jour : croirait-on, par exemple, qu'en 1878, à l'exposition universelle de Paris, une négociation fut nécessaire pour obtenir le maintien sur un panneau du mot *association* (des ouvriers aux bénéfices du patron) ! Onze ans plus tard, en 1889, on élevait à l'Esplanade des Invalides un monument en l'honneur des associations coopératives d'Angleterre.

Si les tendances de l'évolution industrielle sont bien celles que nous venons de rappeler, il apparaît nettement, par tout ce que nous avons dit de la participation, qu'elle est essentiellement adaptée aux nécessités sociales du moment.

Voici deux faits historiques qui confirment ce point de vue.

Dans la société romaine de la décadence, lorsque, les conquêtes achevées, le marché des esclaves se restreignit peu à peu, il fallut, pour sauver ce qui restait de l'industrie et de l'agriculture, épargner les travailleurs et exciter chez eux le zèle et la diligence. Quel fut le procédé auquel

(1) Cf. *Problems of Greater Britain*, par M. Ch. Dilke, livre II, 6e partie.

on eut recours ? Un publiciste italien, M. Vaccaro, nous l'apprend :

« Lorsque le maître ne put plus se faire des rentes à l'aide du fouet, il chercha à stimuler l'émulation de l'esclave en l'admettant à participer, d'une manière restreinte, aux produits de son travail. A la campagne, cette participation fut plus forte. Comme les esclaves chargés de la culture des fonds de terre devaient être constamment sous l'œil du maître, cette surveillance dut paraître fatigante et incommode à celui-ci. Pour éviter cet ennui, ce dernier se contenta de faire travailler les esclaves pour leur propre compte, en exigeant d'eux, un revenu fixe en denrées ou en argent (1). »

L'autre fait est plus récent. En 1866, se fonda à Brême une société pour la pêche maritime : suivant l'usage, on stipula que les pêcheurs recevraient une part (la moitié) dans la recette provenant de la vente du poisson. Les affaires périclitèrent bientôt, les hommes se trouvant trop exposés aux aléas d'une campagne infructueuse. La société se vit forcée de leur assurer un certain salaire fixe, sous la forme d'une rémunération mensuelle de soixante thalers d'or, répartie proportionnellement à l'importance des services. Dès ce moment les bâtiments de pêche, malgré un nombre inférieur de journées de travail, fournirent un chiffre supérieur de caisses de poisson (2).

Cela, c'est, en un trait, toute l'opportunité de la participation que nous définirons ainsi : ***allier la nécessité du salaire à l'équité du partage.***

Une propriété particulière de la participation la rend pro-

(1) Cf. *La lutte pour l'existence et ses effets dans l'humanité*, par M. Vaccaro, p. 117.
(2) Cf. Rapport cité de M. Emile Chevallier.

pre surtout à favoriser la tendance associative : elle permet — nous l'avons signalé dans la première partie — l'accession immédiate des ouvriers à la co-propriété des actions par la capitalisation des dividendes distribués. Et cet avantage de fait n'est, à coup sûr, pas le moins important, à preuve l'exemple de l'Australie.

En résumé, si la participation est conforme à l'évolution de l'économie industrielle, c'est qu'elle tend à amender le forfait du salaire dans le sens de l'association entre employeurs et salariés. Aperçoit-on à présent combien elle se complète utilement, dans les entreprises où s'y prête l'état d'avancement des mœurs industrielles, par la constitution de ces « conseils d'usines » où s'évanouissent les derniers préjugés, par la rencontre loyale de tous ceux qui collaborent à l'œuvre commune ?

Participation dans les bénéfices, participation dans la direction : n'est-ce point là vraiment le rêve de liberté, de solidarité et de pacification sociale? Et pourrait-on imaginer, dans le trouble présent, un programme tout à la fois plus pratique et plus idéal ?

C'est justement ce qui vaut à la participation le patronage de tant d'esprits éminents et les sympathies évidentes des classes où se forme le sentiment public.

Mais *il n'est pas douteux que tout autre système, inspiré de la même idée, répondrait aussi exactement aux aspirations sociales du moment*, à la condition que son fonctionnement ne soit pas préjudiciable à la communauté, et particulièrement au besoin croissant de paix et de sécurité.

Or, il ressort avec évidence de notre analyse économique de la participation que, d'une part, celle-ci est loin de ré-

pondre toujours adéquatement aux intérêts des employeurs et des salariés, et que, d'autre part, du conflit même de ces intérêts, sont spontanément sortis d'autres arrangements, plus conformes à la fois aux nécessités économiques et aux tendances des deux parties. Ces arrangements-là, tout autant adaptables au milieu social que le régime participationniste, n'ont-ils donc peut-être pas plus de chances d'application ?

Ainsi, la participation, tout en étant aussi scientifiquement justifiable que pratiquement réalisable, ne pourrait escompter qu'un incertain avenir : elle aurait contre elle, pour tout dire, d'avoir été « inventée », au lieu d'avoir jailli naturellement du choc des intérêts.

Tel est le seul fondement du procès que l'Economique pourrait faire à la participation.

CHAPITRE II

EXAMEN DES OBJECTIONS.

Pour découvrir les objections qui se sont fait jour et quelle portée leur a été attribuée, nous avons consulté tous les auteurs qui se sont occupés notoirement ou incidemment du sujet, et nous avons noté, au hasard des rencontres, les opinions hostiles à la participation.

Déjà quelques-unes, les plus marquantes, se trouvent groupées au milieu d'études d'ensemble, sous une rubrique spéciale (1); mais nous ne pouvons nous borner, après tant d'autres, à ne rééditer que celles-là.

Il nous a paru nécessaire, pour que cette partie de notre travail fût complète, de présenter un aperçu général des objections faites : aussi avons-nous pris soin de n'en négliger aucune, alors même que les nécessités de l'exposé nous auraient forcé à les rencontrer en d'autres passages : dans ces cas, nous nous bornons à renvoyer aux endroits visés, en résumant très brièvement les considérations qui y sont développées.

PREMIÈRE OBJECTION. — *La participation aux bénéfices est un arrangement injuste, illogique, mal équilibré, car il*

(1) Voir, par exemple, les études de MM. Ch. Robert, Böhmert, Delvaux, Sedley Taylor, Ott, Gide.

n'est pas admissible de participer aux bénéfices sans participer aux pertes (1).

Nous donnons à cette objection la première place, car nulle n'est plus courante que celle-là. Il n'est pas une seule des personnes dont nous avons demandé l'avis, qui n'ait directement ou indirectement fait mention du « grand argument de la participation aux pertes ».

Or, cet argument fameux repose sur un ensemble de fictions.

En réalité, dans le système de la participation, l'ouvrier participe tout autant ou tout aussi peu aux pertes que dans n'importe quel autre système de rémunération, le salaire pur et simple compris : seulement la forme de cette participation est différente.

Sous le régime du salaire pur et simple, lorsque les affaires ne vont pas, la rétribution du travail n'en subit-elle pas le contre-coup ? Le salaire ne baisse-t-il pas ? « Qu'allez-vous faire » ? demandions-nous à un industriel qui ne trouvait plus de débouchés pour ses produits. — « Avant tout, je vais appeler à mon bureau les plus sérieux de mes ouvriers et je vais leur dire : écoutez, mes amis, ça ne va pas : il faudra vous montrer tous raisonnables : je vais réduire les salaires de 10 0/0 ».

Au surplus, les exemples abondent qui montrent la répercussion du prix du produit sur le prix du travail : citons quelques chiffres relatifs à la dépression des salaires qui a suivi la crise générale ouverte vers le milieu de la décade 1870-1880.

Dans le Massachussetts, baisse variant de 1 à 30 0/0 entre 1875 et 1877.

(1) Cf. *Le contrat de participation aux bénéfices*, par Ch. Robert, p. 10.

En Angleterre, dès février 1874, les houilleurs de l'Est et de l'Ecosse acceptent une réduction d'un shilling par jour. En janvier 1875, les mineurs de la Galle du Sud, après avoir refusé une baisse de 10 0/0, en subissent une de 12 1/2 0/0. En 1876, la dépression s'étend aux industries textiles ; en 1877, aux charpentiers ; en mars 1878, aux ouvriers en bâtiments ; en janvier 1879, aux mécaniciens. Dans le Northumberland, la marche descendante des salaires se traduit par le tableau suivant :

1873 :	9 S. 1 1/2 d.
1878 :	4 S. 9 d.
1880 :	4 S. 4 d.

En Belgique, le salaire des puddleurs subit une baisse considérable :

1873 :	2.400 fr.	par an ;
1875 :	1.750 »	»
1880 :	1.450 »	»
1885 :	1.370 »	» (1)

Sous le régime participationniste, le contre-coup de la dépréciation du produit se traduit d'abord par le gain d'une somme moindre, lorsque le bénéfice est simplement réduit ; — puis, par l'absence totale de rémunération supplémentaire, dans le cas où le bénéfice est nul ; — enfin, par une diminution du salaire normal, si le bilan solde en déficit (2).

Que dire, d'ailleurs, du système de l'échelle mobile, dans lequel l'ouvrier voit son revenu diminuer parce que son patron vend moins cher le produit de son travail ? N'y aurait-il point là peut-être *participation aux pertes* ?

(1) Cf. M. Ansiaux, ouvrage cité, p. 51-52, et *Enquête belge* de 1886.

(2) Nous devons, en effet, rejeter absolument cette assertion de M. Gide : « Dans la participation, le salaire reste invariable ; il n'est donc jamais exposé à baisser » (*Conférence sur le contrat de salaire*, p. 19).

Tout cela est absolument normal et homogène. Et si la participation est quelque chose d'injuste, d'illogique et de mal équilibré, tout le régime du salariat dans sa forme actuelle est aussi injuste, aussi illogique et aussi mal équilibré. Mais en réalité, il n'en est rien. La force des choses a fait, nous l'avons démontré, que les intérêts de l'ouvrier se sont solidarisés avec ceux de son patron et que la rémunération de son travail s'est, entre certaines limites, ajustée à la marche des affaires.

Au fond, l'objection tire sa force *de ce que l'allocation de la part de bénéfices à l'ouvrier se fait au même moment où le capitaliste touche la sienne* : pure question de comptabilité commerciale, ainsi que nous l'avons expliqué, — simple fiction, qui fait croire à l'existence d'une association véritable, alors qu'il s'agit d'une simple modalité du salariat ordinaire. Nous ne touchons pas ici au point de vue juridique, que nous réservons pour la 3e partie de notre étude : on y verra que les considérations de droit ne sont pas moins fortes que les considérations de fait.

Quant à la pratique des patrons qui ont constitué une caisse de réserve pour les pertes, dans laquelle les participants déposent une partie du tantième reçu, nous ne la considérons pas comme une forme de la participation aux bénéfices au sens ordinaire du mot: c'est une étape nouvelle vers l'association ; c'est même un mode nouveau de rémunération plus voisin de la copropriété par possession de titres de faible import, que de la véritable participation : c'est donc, dans toute la force du terme, une exception qui confirme la règle.

D'ailleurs, « l'argument des pertes », dont on fait si grand état, s'écroule devant cette simple constatation : les directeurs, sous-directeurs, surveillants et contremaîtres

d'un grand nombre de sociétés commerciales reçoivent, en sus de leur traitement fixe, un tantième des bénéfices. Songe-t-on, les années de déficit, à leur faire rapporter leurs tantièmes, afin de les faire participer aux pertes ? Il est vrai que M. Block prétend bien qu'ils devraient rapporter non seulement leurs tantièmes, mais encore leurs appointements fixes, « qui n'étaient que des avances sur le bénéfice probable » .... (1).

Rien n'est plus étrange que la différence d'accueil réservé à la participation, suivant qu'elle s'applique aux salariés supérieurs de l'entreprise ou aux ouvriers : a-t-on jamais mis en mouvement, lorsqu'il s'agit des premiers, toutes les subtilités et toutes les arguties qu'on découvre lorsqu'il s'agit des seconds ?

IIe Objection. — *La participation ne peut être une institution économique, car, en économie politique, on donne à chacun ce qu'il a gagné ; or, c'est le patron, « l'entrepreneur », qui a gagné les bénéfices ; en accorder une part aux ouvriers, ce serait reconnaître qu'ils ont droit à prendre ce qui est à autrui* (2).

Suum cuique : dit M. Block, pour résumer cette objection, affirmant clairement ainsi l'erreur fondamentale que nous avons cherché à dégager dans notre analyse économique, — à savoir qu'il existerait une *répartition naturelle* des résultats de la production, et que la participation étant contraire à cette formule, serait dépourvue de tout fondement scientifique.

Nous ne pouvons que renvoyer aux considérations que nous avons longuement développées dans notre analyse

(1) Block, *Les progrès de la science économique*, tome II, p. 358.
(2) Block, *op. cit.*, pp. 361, 362.

économique (2e partie, chap. I, § 1) : bornons-nous à rappeler cette conclusion que la participation n'est pas un arrangement dont le principe diffère du salaire pur et simple, et qu'en particulier, il n'aboutit à dépouiller personne de ce qui lui revient.

IIIe Objection. — *La participation aux bénéfices, faisant dépendre la rémunération de l'ouvrier de circonstances qui lui sont étrangères, est un système contraire non seulement à la justice distributive, mais encore aux intérêts bien entendus de l'ouvrier* (1).

Nous ne parlerons plus ici des intérêts de l'ouvrier : cet aspect de la question a été envisagé précédemment, dans l'examen économique de la participation comme mode de rémunération du travail. Nous y avons montré que l'objection ne manque pas de fondement, surtout si l'on s'en tient aux tendances actuelles des ouvriers.

Pour ce qui est de la justice distributive, nous pourrions répondre qu'elle n'a, en général, pas grand'chose à voir dans les affaires économiques : est-il, par exemple, conforme à la justice distributive que, dans le système du salaire à la pièce, le patron réduise le prix unitaire, aussitôt qu'il s'aperçoit que l'ouvrier réalise un gain supérieur à celui que lui donnait le salaire au temps ? N'empêche que le salaire à la pièce est aujourd'hui la règle de la grande industrie, et que la pratique à laquelle nous faisons allusion est courante dans tous les pays manufacturiers.

Mais nous voulons aller au fond de l'objection.

Tout système de rémunération n'est-il pas nécessairement contraire à la justice distributive, et ce pour la sim-

(1) Cité par M. Ansiaux, *Heures de travail et Salaires*, p. 194.

ple raison qu'il n'est pas possible de distinguer exactement dans la production, la contribution de chacun? Est-il *juste*, par exemple, que l'ouvrier voie son salaire diminuer parce que les affaires de son patron vont mal? Nous connaissons le cas d'une faïencerie dont le directeur a amené la ruine par son incompétence et sa légèreté : pendant les derniers mois de sa gestion, les salaires avaient dû être réduits de 15, puis de 20 0/0 : qu'y avait il de *juste* en cela? Même, cela était souverainement injuste, car nous savons que les ouvriers redoublaient de zèle et d'assiduité en vue d'éviter le désastre.

Et l'échelle mobile, n'est-elle pas exposée au même reproche? Voici des ouvriers lamineurs qui seront mieux rémunérés si la tonne d'acier se vend 175 francs, que si elle se vend 160 : peut-être auront-ils moins travaillé cependant dans le premier cas, que dans le second.

En réalité, la participation aux bénéfices n'est ni plus ni moins *juste* que tous les autres modes de rémunération du travail. Elle paraît l'être plutôt davantage, parce que, comme nous l'avons montré, elle embrasse l'ensemble des opérations de la production par la mise en évidence de leur résultat final : le bénéfice. Par dessus tout, elle est conforme à la tendance historique qui rapproche les collaborateurs de l'entreprise, en les associant aux mêmes chances, bonnes ou mauvaises.

IVᵉ OBJECTION. — *La participation est contraire à la nature du contrat intervenu entre l'employeur et l'employé, car ce contrat repose sur un forfait et, lorsque l'ouvrier a touché le prix de son travail, il n'a plus droit à autre chose* (1).

(1) Cf. M. Block, *Les progrès*, etc., p. 363.

La troisième partie de notre étude sera précisément consacrée à mettre en lumière la valeur juridique de la clause de participation et à démontrer qu'elle n'entame pas la nature du forfait. Mais il importe néanmoins de retenir le point de vue général de l'objection, qui traduit une opinion assez répandue.

Toute l'erreur vient encore une fois de ce que l'on se représente le prix du travail comme soustrait à l'influence du prix du produit ; on ne voit dans le résultat du débat entre acheteur et vendeur de travail que la valeur des services rendus, alors qu il est l'expression d'un ensemble d'actions et de réactions, parmi lesquelles intervient la conjoncture commerciale. Le forfait admet la graduation de la rémunération d'après le prix de vente dans l'échelle mobile et même dans le salaire pur et simple : pourquoi n'admettrait-il pas la graduation d'après le bénéfice ? (Voir 2e partie, chap. 1, § 1).

Observons encore que l'on oublie toujours de faire valoir l'objection dans le cas des directeurs, gérants, etc., intéressés dans les bénéfices.

Ve Objection. — *La participation n'est susceptible d'aucune généralisation, car une minorité seulement d'entreprises font des bénéfices, et encore parmi celles-là, le plus grand nombre réalisent des bénéfices si restreints que la participation ne procurerait aucun gain sérieux à l'ouvrier* (1).

Pour justifier l'assertion qui sert de fondement à l'objection, on apporte des statistiques qui s'appuient, pensons-nous, sur des évaluations de M. P. Leroy-Beaulieu : de 100 industriels, 40 feraient faillite, 50 végéteraient, 10 prospèreraient.

(1) Cf. P. Leroy-Beaulieu, *Traité* cité, p. 518.

D'abord, rien ne démontre l'exactitude de ces données.

Ensuite, elles sont dépourvues de toute portée. Qu'est-ce, par exemple, qu'une entreprise qui « végète » ? Ce qu'il faudrait connaître, c'est la proportion des entreprises qui réalisent des bénéfices par rapport à l'ensemble de celles qui existent à un moment donné, car les entreprises disparues sont évidemment hors de cause. A s'en tenir aux chiffres précédents, cette proportion serait de 10 à 60, soit 1/6e, ce qui n'est déjà pas si insignifiant. Puis, il faudrait savoir si les entreprises qui « végètent » et celles qui ont fait faillite, n'ont jamais, en aucun temps, réalisé de bénéfices. Enfin, il serait utile de connaître le nombre proportionnel d'ouvriers occupés par les entreprises de ces trois catégories : il est infiniment probable que celles qui prospèrent emploient la très grande majorité des ouvriers, car il existe pour cela une foule de raisons économiques, Or, ce n'est pas chose indifférente qu'une réforme, sans pouvoir se généraliser, puisse s'appliquer au plus grand nombre.

Mais prenons même que les informations fournies soient conformes à la réalité, et qu'il n'y ait qu'une infime minorité d'entreprises réalisant des bénéfices.

Nous serions tout à fait éloigné d'y chercher un grief contre la participation. Tout le monde s'accorde à reconnaître qu'un des facteurs du malaise social actuel est la fausse compréhension qu'ont les ouvriers de la gestion des affaires industrielles : ils s'imaginent qu'il suffit d'être patron pour s'assurer de beaux bénéfices et que ceux-ci se gagnent le plus aisément du monde. Ne serait-il pas véritablement bienfaisant, le régime qui mettrait les travailleurs face à face avec la réalité ? La valeur éducative de la participation nous paraît même plus grande, lors-

que se présentent des années où les bonis se changent en déficits : rien mieux que cette petite leçon de choses ne pourra révéler à l'ouvrier les risques et les aléas de toute entreprise industrielle et lui expliquer ainsi des situations contre lesquelles il se révolte, parce qu'il ne les comprend pas.

Pour en finir avec cette objection, nous dirons que, fût-il vrai que la participation ne peut se généraliser, cela n'entamerait en rien sa valeur intrinsèque. Une généralisation n'est ni souhaitable, ni possible : nous avons montré de combien de conditions dépend, en pratique, la réusite des applications. Il en est ainsi de la plupart des institutions économiques : l'organisme social est complexe, son développement même est lié à la variété des formes. La question est seulement de savoir si la participation peut être l'une de ces formes, — non pas de démontrer qu'elle les remplacera toutes.

VI[e] Objection. — *La participation aux bénéfices est un système injuste et impraticable, car elle créerait une flagrante inégalité entre les ouvriers d'un mérite égal, suivant qu'ils seraient ou non employés dans une entreprise participationniste* (1).

L'objection, qui a d'ailleurs sa contre-partie dans la suivante, est enfantine.

Avec ou sans participation, les salaires des ouvriers diffèrent souvent d'un établissement à l'autre, parce que tous les patrons ne sont pas aussi compétents, ou parce que l'outillage n'a pas atteint partout le même perfectionnement, ou parce que la matière première n'est pas unifor-

(1) Cf. Introduction au *Guide pratique*, p. 62.

mément bonne, ou parce que le mode de rémunération du travail est plus ou moins favorable à l'ouvrier. La participation appartient tout simplement à cette dernière catégorie.

D'ailleurs, à un point de vue plus général, il est souhaitable, pour l'avancement industriel d'une nation, que par tous les moyens une sélection économique s'établisse au profit des entreprises capables de concurrence. Ce serait donc plutôt un mérite pour la participation que de contribuer à y attirer la main-d'œuvre et le capital.

VII° Objection. — *La participation aux bénéfices se détruirait elle-même, car le taux moyen de la rémunération du travail, dans une profession donnée, devant rester constant, les salaires finiraient par baisser dans les entreprises où de forts dividendes seraient répartis aux ouvriers* (1).

Les considérations que nous avons déjà fait valoir quant aux effets de la participation sur le taux des salaires, éclairent particulièrement cette objection. On peut en retenir notamment ceci : que l'on ne saurait prévoir quelle sera la politique ouvrière à l'égard de la participation, si celle-ci devait s'étendre à un grand nombre d'entreprises d'une même industrie. Nul ne sait ce que réserve l'émancipation graduelle des ouvriers : ne tendront-ils pas à soustraire aux fluctuations la partie fixe de leur salaire destinée à subvenir aux frais normaux de leur entretien, sauf à accepter des inégalités de rémunération quant à la partie variable ? Il en résulterait que le salaire total moyen ne serait plus du tout constant pour une même profession.

N'est-ce pas, d'ailleurs, ce qui se passe déjà pour les directeurs, gérants, employés et surveillants intéressés aux

(1) P. Leroy-Beaulieu, *Traité* cité, p. 553.

bénéfices ? N'admet-on pas que les traitements fixes de ces divers agents de la production doivent, pour un milieu donné et une valeur donnée de services rendus, être sensiblement les mêmes, non seulement dans une même industrie, mais encore dans différentes industries ? Les parts complémentaires seules varient, soit par le taux du quantum des bénéfices alloué, soit par le montant même de ceux-ci. Pourquoi une situation analogue ne pourrait-elle pas s'établir relativement aux ouvriers ?

VIII° OBJECTION. — *Dès qu'un chef d'industrie accorde à ses ouvriers une part déterminée sur les bénéfices, que les ouvriers l'acceptent et, par ce fait, précisent un contrat, ce contrat implique la vérification du bilan. De là, une ingérence indiscrète, destructive de l'autorité patronale, du bon ordre et de la discipline* (1).

La question préalable : « La validité du contrat implique-t-elle le contrôle des comptes ? » est réservée pour la 3° partie, où elle trouve une réponse nettement affirmative.

Quoi qu'il en soit, ce contrôle entraîne-t-il de sérieux inconvénients ?

Tout avenir est, dit-on, fermé à la participation, si elle peut amener cette conséquence de permettre aux ouvriers de s'immiscer dans les affaires de leur patron ; s'il devait en être ainsi, la position du chef d'industrie ne serait pas tenable un seul instant : obligé de s'en référer pour des questions d'administration et de direction à ceux qui sont en réalité ses subordonnés, son autorité deviendrait nulle ; la concentration des responsabilités, si nécessaire pour la

(1) Gibon, *La participation aux bénéfices et les difficultés présentes*, pp. 24-25.

conduite d'une entreprise soumise à de continuels aléas, serait remplacée par un régime de défiances et de chicanes ; sans compter que, les ouvriers n'étant point, dans leur ensemble, préparés à la compréhension des affaires, celles-ci souffriraient infailliblement des fautes de gestion.

Il est difficile d'énerver ces considérations, encore qu'elles partent, du moins dans la forme exagérée que certains leur donnent, de cette notion fausse et périlleuse qu'il faut s'opposer à toute tendance des ouvriers à s'élever au-dessus de leur rôle subalterne de salariés.

Mais la vérité est que le point de vue duquel on part est faux.

Ce n'est point parce que le maître décide d'accorder à ses ouvriers une part dans les bénéfices éventuels de son entreprise, qu'il leur donne un droit quelconque de contrôler sa gestion : il a modifié, perfectionné économiquement et moralement le mode de rémunération de son personnel, mais il n'a en rien touché à l'organisation de son établissement.

De ce que les ouvriers auraient le droit de vérifier les comptes, il ne s'ensuit nullement qu'ils ont celui de prendre une part quelconque à l'administration : rechercher si le bilan de la gestion a été bien et fidèlement dressé, et s'immiscer dans cette gestion, sont choses tout à fait distinctes. La réalisation pratique du droit de contrôle (Voir p. 52) montre d'ailleurs à l'évidence qu'il ne confère pas aux ouvriers une parcelle de l'autorité patronale : qu'un tiers expert, par exemple, soumette au personnel participant un procès-verbal par lequel il certifie l'exactitude du bilan, en quoi cela constitue-t-il une « ingérence indiscrète, destructive de l'autorité patronale, du bon ordre et de la discipline » ?

En tous cas, alléguera t-on peut-être, « il résultera de la communication de la situation financière de dangereuses révélations et de regrettables indiscrétions » (1).

A cela, M. Ch. Robert répond excellemment : « La révélation des pertes d'une maison industrielle se produit très souvent sans qu'on puisse en accuser la participation. La situation réelle peut rarement être dissimulée longtemps. On la connaît par des indiscrétions d'employés et par mille autres sources d'informations. Les agences commerciales, dès qu'on les consulte, donnent à cet égard, sans la moindre difficulté, des renseignements très précis » (1).

Ici encore d'ailleurs, l'expérience d'un autre mode de rémunération peut être invoquée : les échelles mobiles ne fonctionnent pas, en Angleterre, sans que des experts désignés par les patrons et par les ouvriers et engagés par serment à la discrétion, soient appelés à examiner les livres des différentes primes. Il n'a jamais été constaté qu'il en résultât aucun inconvénient.

Au fond, les craintes manifestées par certains patrons viennent de leur regrettable tendance à croire que pour être prospère, l'industrie doit s'exercer à huis-clos : c'est cette tendance qui les pousse, par exemple, à refuser toute communication statistique touchant le régime de la production. Il faut le temps pour dissiper ces préjugés : il y a vingt ans, les manufacturiers du Massachussetts s'opposaient par tous les moyens aux investigations du *Labor Bureau* ; aujourd'hui, ils lui fournissent spontanément des renseignements, reconnaissant ainsi que l'industrie, comme la plante, a besoin du grand jour pour se développer.

(1) Introduction au *Guide pratique*, p. 63.

IX[e] OBJECTION. — *Avec la participation aux bénéfices les germes de discorde risquent d'être à la longue beaucoup plus nombreux qu'aujourd'hui* (1).

M. P. Leroy-Beaulieu, en rééditant l'objection, prend la peine d'énumérer les nouveaux sujets de conflits auxquels la participation donnera lieu. « Des différends peuvent s'élever, dit-il, et certainement avec le temps ils s'élèveraient si le régime se généralisait : 1° sur le point de départ de la participation ; 2° sur le quantum de celle-ci ; 3° sur la vérification des bénéfices ; 4° sur les amortissements et la dotation des réserves ; 5° sur le mode de répartition immédiate ou différée, individuelle ou collective ; 6° sur les conditions d'admission ; 7° sur la gestion même, qui, dans certains cas, par son incapacité, réduirait les profits. Bien plus, des discussions âpres et violentes, des dissentiments profonds pourraient se produire entre les ouvriers participant aux bénéfices et les ouvriers non participants. »

Rien n'est plus aisé que de prophétiser les inconvénients qu'une réforme proposée pourrait entraîner : il suffit, ainsi que l'a fait M. P. Leroy-Beaulieu, de passer en revue tous les éléments qu'elle comporte et de faire pour chacun d'eux les suppositions les plus pessimistes. C'est le recours des conservateurs de toutes tendances; le rôle des fervents de la réforme est de répondre en ne faisant état que de ses avantages. Mais en se pénétrant de cette vérité qu'aucun arrangement humain n'est parfait, on peut établir la balance des avantages et des inconvénients,

Or, si l'on y regarde d'un peu près, on aperçoit que les ferments de discorde contenus dans la participation ne sont, en réalité, que des sujets de contestation inhérents à

(1) P. Leroy-Beaulieu, *Traité* cité.

toute convention quelconque. Ce que l'objection passe sous silence, c'est que le milieu dans lequel vont se débattre ces différends, — pour autant qu'ils surgissent — sera totalement modifié. On l'a vu, la participation crée le plus souvent *un esprit nouveau* qui change les dispositions des contractants. Là gît son avantage essentiel au point de vue de la pacification sociale : elle ne supprime pas les sujets de discussion ; elle tarit la source de la mésintelligence, en substituant un régime de dignité et de confiance mutuelle à un régime de défiance et d'autorité.

Pourquoi, d'ailleurs, tant redouter que les intérêts des travailleurs touchent plus intimement qu'à présent à ceux de leur patron ? « Quand les ouvriers s'occupent à faire respecter leurs droits, au milieu des difficultés pratiques et quotidiennes de la vie, nous disait un industriel clairvoyant, ils songent moins à établir sur cette terre la justice et l'égalité universelles : on ne pense à ces choses-là que quand on n'a rien à perdre ni à défendre dans la lutte de tous les jours. »

On oublie trop souvent qu'il y a au sein des masses laborieuses des hommes ayant de sérieuses aptitudes pour les affaires : il s'est fondé dans tous les pays depuis quelques années, une foule d'institutions ouvrières qui sont gérées avec une véritable habileté par des hommes du peuple. Tout cela constitue le mouvement de lente et continue ascension des couches inférieures, qui est le trait distinctif des démocraties modernes. Ne peut-on donc point attendre avec confi bnəɔɔuə des contestations, aussi peu profondes en somme, que celles dont on fait grief à la participation, se résolvent à l'amiable, sans soulever « d'âpres et violentes discussions » ?

Xᵉ Objection. — *La participation aux bénéfices est un système anti-démocratique ; il tend à créer une élite et à restreindre la liberté des organisations ouvrières : la preuve en est que les ouvriers anglais y sont opposés.*

Tel est l'avis de M. Frommer (1) et, en général, de tous les économistes qui accordent aux organisations ouvrières la grande part qui leur revient dans l'évolution économique.

Les faits exposés dans la première partie de notre travail ne peuvent répondre qu'à la partie de l'objection visant l'hostilité des ouvriers anglais syndiqués ; aussi bien c'est la plus importante. A tout prendre, la conclusion n'est point décisive : les exemples des entreprises Briggs et Fox Head, notamment, confirment la thèse avancée, bien qu'il serait injuste de ne pas tenir compte dans ces deux cas de l'opposition non dissimulée des patrons contre les Trade-Unions. Plus récemment encore, la Compagnie continentale du gaz à Londres proposant, au lendemain d'une grève, l'introduction de la participation, a soulevé les protestations de M. J. Burns, leader du mouvement, et des chefs des groupes syndicaux : deux tiers cependant des quinze cents ouvriers s'étaient prononcés en faveur du système. D'un autre côté, il est indéniable que la grande extension de la participation en Angleterre durant ces dernières années ne peut être regardée comme un symptôme de l'hostilité des ouvriers.

Mais il existe des témoignages plus précis. D'une manière générale, M. Böhmert observe que « les jugements défavorables émanent d'ouvriers étrangers à la pratique de la participation ; tandis que tous ceux qui ont l'occa-

(1) Cf. étude citée.

sion d'en apprécier réellement les effets, émettent des appréciations favorables » (1). M. Sedley-Taylor confirme cette opinion en reproduisant trois intéressantes communications (2).

M. Burt, député ouvrier, lui écrivait en 1880 : « Je suis heureux de vous voir consacrer vos efforts à la participation aux bénéfices, je partage absolument vos vues à ce sujet et je vous souhaite grand succès. »

Quelques jours après, à la *Society of Arts*, M. G. Howell, l'historien des Trade-Unions, déclarait qu'il « ne croyait pas à la possibilité d'une opposition de la part des Unionistes », en même temps que M. Lloyd Jodes affirmait « au nom de tous les chefs du mouvement syndical, qu'il n'existait pas chez eux la moindre hostilité contre la participation ».

A ces témoignages nous en ajouterons trois nouveaux, qui furent d'ailleurs confirmés en 1892 par l'alliance conclue entre Trade-Unionistes et coopérateurs participationnistes, lors du grand Festival coopératif national.

A la réunion plénière du « Wholesale anglais » tenue à Manchester le 13 juin 1891, M. Horelt, délégué de Norwich, a affirmé qu' « en sa qualité de Trade-Unioniste, il croyait que la participation tendrait à créer de bons rapports entre employeurs et employés » (3).

Le journal *Labour copartnership* dont nous avons déjà plusieurs fois fait mention, a écrit dans son numéro

(1) Cf. ouvrage cité, pp. 215-216.
(2) Cf. ouvrage cité, pp. 72-73.
(3) Cf. procès-verbal de la cinquième séance du Congrès international des sociétés coopératives de consommation tenu à Paris du 13 au 16 septembre 1891 (Mode de rémunération du travail), p. 14.

de septembre 1894 : « Bien qu'il y ait plusieurs cas où les Trade-Unions sont hostiles, il s'en rencontre tout autant où elles sont favorables, de sorte qu'il n'y a pas d'opposition irréductible et fatale entre les Unions et la participation ».

Enfin, au Congrès coopératif tenu à Leicester en 1877, se trouvait posée cette question : « Le travail a-t-il droit à une part des bénéfices qu'il a contribué à produire ? » Une écrasante majorité la résolut affirmativement (1).

Ce dernier fait appelle des commentaires plus complets : la question de la participation est, en effet, directement posée devant le monde ouvrier anglais, en ce sens que le mode de rémunération des travailleurs employés par les sociétés coopératives anglaises est à l'ordre du jour de leurs délibérations. L'histoire de ce mouvement, trop longue pour être retracée ici, est traversée par d'étranges vicissitudes; nous nous bornons à la jalonner par quelques dates : — Congrès de 1887 : la question est soulevée ; discussion sommaire ; renvoi à la session suivante; — congrès de 1888 : adoption d'un vœu en faveur de la participation ; — congrès de 1889 : confirmation du vœu précédent à une forte majorité ; — en 1891, réunion spéciale du « Wholesale anglais », à l'effet de mettre à exécution les décisions du congrès : 223 voix se prononcent pour la participation, 572 contre (2). Depuis lors, la situation ne se modifie pas : seul parmi les fédérations coopératives britanniques, le « Wholesale anglais » refuse d'appliquer la participation : ses membres allèguent que l'intérêt des consommateurs domine celui des employés. Vainement

(1) Cf. ouvrage cité de M. Von Schulze Gaevernitz.
(2) D'après le compte rendu *in extenso* des divers congrès.

les congrès de 1893-94-95 ont affirmé à nouveau les sympathies des coopérateurs en général pour la participation : le « Wholesale anglais » reste dissident. En 1896 encore, une tentative de conciliation a échoué.

De toutes les informations recueillies au sujet de l'attitude des ouvriers syndiqués d'Angleterre, celles obtenues par M. Schloss au cours de sa récente enquête, sont assurément les plus complètes. Pour plus de la moitié des applications existant dans le Royaume-Uni en 1894, il a noté l'opinion des Trade-Unions intéressées ; nous ne pouvons mieux faire que de reproduire ici ses conclusions :

« Dans un petit nombre seulement des cas étudiés, un quart environ, les Trade-Unions semblent approuver sans réserves le système ; pour un autre quart, elles ne se prononcent ni pour, ni contre ; tandis que, dans à peu près la moitié des cas, la participation est l'objet de leur part, pour l'une ou l'autre raison, d'une désapprobation plus ou moins prononcée.

« Voici, résumées brièvement, les principales objections que les Trade-Unions semblent élever soit contre certains modes d'application de la participation, soit contre le système en général. On ne considère point comme équitable que les travailleurs aient à se fier, sans moyens de contrôle, à la parole de leur patron en ce qui concerne le taux des bénéfices réalisés. On trouve injuste que des ouvriers congédiés par une firme ou quittant celle-ci de plein gré, perdent leur droit aux bénéfices de l'année courante ou se voient confisquer leurs parts mises en réserve. Les systèmes limitant la participation aux bénéfices à un certain nombre de travailleurs sont rejetés. On est opposé à la participation aux bénéfices dans les cas où la firme

passe pour payer un salaire inférieur au taux reconnu par les Trade-Unions ; dans d'autres cas, on regarde l'application de la participation aux bénéfices comme tendant par elle-même à abaisser le salaire des travailleurs au-dessous du taux normal. On estime également, d'une part, que l'introduction de la participation aux bénéfices aboutit à faire travailler pendant un nombre indu d'heures supplémentaires, d'autre part, que le travail se fait avec une hâte excessive et avec un nombre d'ouvriers trop restreint, parce que l'on n'a point recours aux ouvriers spéciaux qui devraient être employés. On objecte encore qu'un mode particulier d'application de la participation aux bénéfices, ou même ce système en général, a pour effet de priver les travailleurs de leur indépendance et de les subordonner outre mesure à leurs patrons. Là où l'on croit la participation aux bénéfices établie dans le but d'affaiblir l'influence d'une Trade-Union, son application est en grande défaveur ; à noter, enfin, l'opinion que c'est généralement, sinon toujours dans ce but que les industriels y ont recours. En tous cas, il paraît établi que beaucoup de Trade-Unionistes se montrent méfiants, sinon hostiles, à l'égard de la participation, quel que soit le motif pour lequel elle ait été adoptée, parce qu'ils y voient une incitation pour les ouvriers à enfreindre les règles de l'unionisme, et pour tout dire, une mesure tendant à saper son autorité, à enrayer son action et à restreindre son influence.

« On remarquera, conclut M. Schloss, que plusieurs des objections que nous venons de résumer, se rapportent à des détails d'organisation de certaines applications particulières, plutôt qu'au système de la participation aux bénéfices en général, et qu'elles peuvent, tout au moins

en grande partie, être évitées par des combinaisons appropriées. Il n'en est pas moins vrai que quelques-uns des points soulevés par les Trade-Unions visent certaines particularités inhérentes au système même de la participation, sous quelque forme qu'on l'applique. »

Ajoutons que l'opinion courante attribue l'hostilité non contestable de certaines Trade-Unions à la personnalité même des chefs qui se sentiraient atteints dans leur prestige, la participation leur enlevant l'occasion des luttes, des victoires et de la popularité (1). Dans cet ordre d'idées, on peut rappeler, par exemple, que, sans condamner la participation, le comité parlementaire des « Trade-Unions », déclarait au congrès de Liverpool en 1891 qu' « il serait difficile pour les organisations ouvrières de se maintenir sous un régime d'un système de rémunération du travail à longue échéance (2) » ; on peut citer aussi l'opinion de M. Howell concluant, — à tort selon nous, — que c'est surtout le « nouvel unionisme » qui combat la participation comme trop compliquée pour les ouvriers, à l'initiative desquels il souhaite voir se substituer l'action de l'Etat (3) » ; de même, encore, à la réunion de 1891 du « Wholesale anglais, M. Witney (de Crewe) s'est élevé contre la participation « parce que l'espoir d'un boni précaire est moins important que la certitude en cas de chômage d'être aidé et secouru aux frais de la Trade-Union (4) ».

Nous croyons qu'on peut conclure de ces divers avis que les Trade-Unionistes, adversaires de la participation, re-

(1) Cf. *Times* du 6 janvier 1890.
(2) Cf. *Report* cité de M. J. Lowry Whittle, p. 22.
(3) Cf. *Le passé et l'avenir des Trade-Unions*, p. 237.
(4) Cf. Procès-verbal du Congrès coopératif français de 1891, p. 12.

doutent surtout de voir celle-ci tuer ou rendre inutiles leurs associations professionnelles dont ils retirent incontestablement d'immenses avantages.

En tant qu'elles s'inspirent des cas où la participation a été manifestement dirigée contre l'organisation syndicale, ces craintes ne manquent évidemment pas de fondement. Il en serait autrement, si les associations ouvrières se trouvaient devant des applications loyales, *fair* comme on dirait en Angleterre : la participation, en effet, ne supprime pas le salaire ; l'action de la Trade-Union, pour restreinte et adoucie qu'elle sera, n'en demeurera pas moins opportune ; elle sera indispensable, d'autre part, pour sauvegarder tous les intérêts si divers des ouvriers. C'est ce que démontre l'expérience : les syndicats ne disparaissent nulle part devant la participation.

Il n'est pas plus exact, croyons-nous, de dire avec le *Times* « que la participation fait réellement pour l'ouvrier tout ce que fait sa Trade-Union » (1), que d'avancer, comme M. Howell, que « les grèves sont d'une absolue nécessité à l'époque actuelle (2) ».

L'œuvre propre des Trade-Unions est dans le perfectionnement des conditions du travail, et l'introduction de la participation ne peut nullement y apporter obstacle ; peut-être même est-elle plutôt de nature à la faciliter, en déchargeant l'association professionnelle du souci des grandes luttes pour le salaire. A moins que, comme pour les échelles mobiles, les bases mêmes de la participation deviennent l'objet de négociations entre associations patronales et associations ouvrières, ce qui élargirait, au contraire, la sphère d'action de ces dernières. A ce sujet, les considé-

(1) *Loc. cit.*
(2) Cf. *The conflicts of Capital and Labour*, p. 372.

rations que nous avons fait valoir en étudiant la participation au point de vue des intérêts de l'ouvrier et en répondant à la VII[e] objection sont utiles à rapprocher de celles qui précèdent.

Quant au fond même de l'objection, que la participation serait anti-démocratique comme tendant à constituer une élite, on ne peut guère s'y arrêter. C'est bien mal entendre le progrès et la démocratie que de croire qu'ils se réaliseront autrement que par l'accession successive d'*élites* à des conditions supérieures d'existence et de civilisation.

XI[e] OBJECTION. — *La participation aux bénéfices n'a aucune chance d'être acceptée par la masse des ouvriers, car elle empêchera l'élévation des salaires* (1).

Nous signalons l'objection afin de n'en omettre aucune; mais elle a déjà été rencontrée au cours de cette étude (Voir notamment chap. I, § 2, 2); elle a également des points communs avec la VII[e] objection (Voir page 157). Il faut d'ailleurs s'en référer aux faits rapportés dans la première partie (chap. III, § 2).

XII[e] OBJECTION. — *La participation aux bénéfices n'a pas d'avenir, parce que les ouvriers s'en détacheront aussitôt que les périodes de déficit empêcheront la distribution des parts* (2).

Ceci encore est puéril. Nous avons abondamment montré que l'institution de la participation suppose chez les ouvriers un certain état d'avancement, qui les rende sensibles à autre chose qu'aux avantages de l'existence au jour le jour de simples salariés. Aussitôt qu'ils s'élèveront

(1) *Labour Co-partnership*, mars 1895, p. 96.
(2) Introduction au *Guide pratique*, p. 64.

dans la hiérarchie sociale, ils sauront aussi accepter les aléas et les désillusions ; et, inversement, la participation contribuera à fortifier en eux cette virilité qui est la condition de l'affranchissement.

C'est pourquoi nous ne pouvons nous rallier à ceux qui préconisent l'organisation d'une caisse de réserve dans laquelle, pendant les années de prospérité, on verserait une partie des dividendes de participation, afin de soustraire l'ouvrier à l'éventualité des pertes, c'est-à-dire de l'absence de dividendes. C'est dans cette éventualité même, nous l'avons déjà dit, qu'il faut voir le fondement essentiel de la vertu éducative de la participation

XIII[e] OBJECTION. — *La participation ne pourrait qu'accentuer l'anarchie de la production ; son introduction ne sera possible que lorsque la monopolisation des industries susceptibles d'être organisées en syndicats de production aura mis fin aux désordres actuels* (1).

L'objection formulée par le savant professeur Lujo Brentano ne vise que l'opportunité de la réforme.

L'effet de la participation ne serait, en somme, dans les conditions actuelles, que de rendre l'ouvrier solidaire des intérêts particuliers de l'entreprise à laquelle il est attaché et de l'asservir, comme son patron, aux lois d'une concurrence effrénée. De cette absorption du travailleur résulterait, par une naturelle réaction, un accroissement du manque de travail, un renforcement de « l'armée de réserve ».

Au contraire, le jour où les patrons d'industries semblables se trouveraient coalisés en face des ouvriers éga-

(1) Préface de *Arbeitseinstellungen*, par M. L. Brentano, pp. 17 et 19.

lement organisés, il s'en suivrait une régularisation du taux des salaires d'après les prix de vente ; par des refus de travail sagement modérateurs, les crises de surproduction seraient évitées, le nombre des sans-travail serait diminué, et, à la faveur de cette plus grande stabilité générale, la participation serait alors le mode de rémunération tout indiqué. Seulement, il est à supposer, comme le montre l'exemple de l'Angleterre, que les ouvriers s'en tiendraient à la proportionnalité au prix de vente, — laquelle, ajoute M. Brentano, se confondrait avec la participation.

Dans son ensemble, l'objection ne manque pas de fondement et nous l'avons déjà signalée dans notre étude de l'adaptation de la participation au milieu industriel : les chances de succès, avons-nous dit, dépendent beaucoup de la stabilité de l'industrie.

M. Brentano prend soin d'ailleurs d'apporter lui-même un correctif évident à son opinion, en reconnaissant que beaucoup d'industries ne se prêtent pas à la coalition de production.

XIV[e] OBJECTION. — *Le nombre restreint des applications est un indice que la participation aux bénéfices ne sera jamais qu'une rare exception* (1).

Cela fût-il, que cela n'infirmerait pas encore la valeur de la participation en elle-même.

Mais, en premier lieu, ainsi que les diagrammes l'ont montré, le nombre des applications tend à s'accroître notablement. En second lieu, tous ceux qui défendent la participation savent qu'elle ne pourrait être qu'un régime

(1) Gibon, *La participation et les difficultés présentes*, pp. 78 et 113.

d'avenir et que les conditions de son succès sont loin de se trouver réalisées, notamment dans les pays les moins avancés dans l'évolution industrielle.

A un point de vue plus général, il est d'ailleurs aisé de discerner les causes du lent développement de la participation.

En écartant d'abord les obstacles nés de résistances intéressées, il faut considérer aussi le peu de confiance attaché par l'homme pratique, familier des réalités de la vie, aux conseils de l'homme de science ou de cœur ; il faut ajouter parfois certaines difficultés de fait : mauvaise organisation de la comptabilité, obligations excessives envers des capitalistes, absence de renseignements précis, ignorance même des conditions réelles de la mesure préconisée.

A côté de cette dernière influence, se place immédiatement celle exercée en défaveur de la participation par la grande majorité des économistes : cette propagande négative de la part de ceux dont l'adhésion eût constitué une force réelle aux yeux du public, paraît, nous l'avons montré, provoquée par une vue incomplète de la question. Ajoutez à cela que les défenseurs maladroits n'ont point fait défaut à la participation : « Les meilleures causes, a écrit Renan, ne sont-elles pas souvent défendues par les plus mauvaises raisons » ?

XVe Objection. — *La participation aux bénéfices n'a pas de chances d'applications, car elle demande, pour être mise en pratique, un ensemble de conditions difficilement réalisables* (1).

(1) Brelay, *La participation et le malentendu social*, p. 77.

Tout le monde convient que les conditions du succès de la participation ne sont pas encore toutes réalisées à l'heure présente, mais pour en conclure que son avenir est compromis, il faudrait établir que ces conditions ne se modifient pas dans un sens favorable à la participation.

Or, nous avons précisément montré le contraire (voir p. 141 et ss.) : loin d'être en opposition avec les tendances économiques et sociales de l'époque, la participation est orientée dans le sens de l'évolution.

La participation n'est, il est vrai, pas assurée d'un développement considérable, mais c'est pour de tout autres raisons que des difficultés de réalisation (voir notamment p. 146).

XVIe Objection. — *Les échecs survenus montrent que la participation aux bénéfices est une déception certaine* (1).

Il serait tout aussi loisible de retourner le raisonnement et de dire : « Les réussites montrent que la participation aux bénéfices est un succès assuré », — avec infiniment plus de vraisemblance d'ailleurs, puisque la proportion des échecs est infiniment moindre que celle des réussites.

Au fond, cette objection procède d'une prévention très humaine qui porte la majorité des esprits à s'attacher aux échecs partiels ou complets d'une réforme à ses débuts, pour proclamer son inefficacité absolue : c'est une forme du misonéisme et de la résistance au progrès. De la même façon on collectionne les petits faits et les légendes qui peuvent militer contre la coopération, et l'on reste aveugle devant ses progrès inouïs en Angleterre.

(1) Gibon, *La participation et les difficultés présentes*, pp. 78 et 113.

XVII[e] Objection. — *La participation aux bénéfices est de la fantaisie, tout aussi bien pour le taux même du bénéfice qu'on allouera que pour la détermination exacte de ce bénéfice* (1).

Et M. P. Leroy-Beaulieu, qui formule l'objection, ajoute : « Ce sont des encouragements qu'on distribue à la bonne franquette et en invoquant au besoin le dicton : « A cheval donné, on ne regarde pas à la bride ».

Voici donc que l'on ferait à un régime un grief de sa souplesse et de sa facilité d'adaptation. Pourtant, de ce que la formule rigoureuse de justice distributive n'existe pas, suit-il qu'on renonce à partager ? De ce que la participation n'impose pas un tarif classique de répartition, pourquoi conclure à la « fantaisie » de ses applications ? Au surplus, nous l'avons montré, le reproche est mal fondé, car déjà certaines règles tendent à se dégager des expériences faites.

XVIII[e] Objection. — *La participation aux bénéfices n'a effectivement aucune portée, car la rémunération de chaque intéressé est dérisoire* (2).

Ce reproche ne laisse pas d'être sérieux.

M. Gunton, directeur de l'*Institute of social Science* de New-York, et conseiller écouté de la puissante Fédération américaine du Travail, y attachait une importance considérable, dans un intéressant entretien qu'il nous a accordé. A l'encontre de Stanley Jevons, qui, dans ses *Problems of social reform*, critique amèrement les ouvriers qui préfèrent la sécurité d'une majoration du salaire normal à l'éventualité d'un boni annuel, M. Gunton nous a dit

(1) P. Leroy-Beaulieu, *Etude sur la répartition des échéances*, p. 221.

(2) Entretien personnel avec M. Gunton, directeur de l'*Institute of social Science*, à New-York.

approuver complètement les travailleurs américains qui tiennent avant tout à la graduation du salaire ordinaire sur l'état du marché, par l'action des Trade-Unions. « Dans presque tous les cas, concluait-il, l'ouvrier aura avantage à exiger une augmentation de salaire de 5, 10 ou 15 0/0. »

Nous avons déjà considéré ce point en étudiant la participation au point de vue des intérêts de l'ouvrier (Voir chap. I, § 2, 2).

Il reste à savoir si réellement la part de bénéfices sera trop faible pour constituer un stimulant ou un appât suffisant ?

A cet égard, voici des faits, empruntés à l'enquête de M. D. F. Schloss. Les chiffres indiqués ci-après portent sur 83 des 101 entreprises d'Angleterre qui pratiquaient la participation en 1893 ; en regard du nombre des établissements de chaque catégorie, se trouve le taux de l'addition au salaire normal ; les périodes couvertes par les statistiques varient de 1 à 8 ans.

11	néant.	4	de 7 à 7.6 0/0
5	moins de 1 0/0	2	de 8.1 à 8.8 0/0.
11	de 1 à 1.9 0/0	1	9 0/0
11	de 2 à 2.8 0/0	5	10 à 10.9 0/0
6	de 3 à 3.9 0/0	3	11 à 11.3 0/0
7	4 à 4.9 0/0	1	12.1 0/0
7	5 à 5.7 0/0	1	13.6 0/0
1	5 à 7.5 0/0	1	14.1 0/0
4	4. 3 à 66 0/0	1	15 0/0

En résumé :

Dans 31 établissements, le taux était égal ou supérieur à 5 0/0 ; dans 38 établissements le taux était nul ou inférieur à 3 0/0. Le taux moyen était de 4,4 0/0.

De sorte qu'un ouvrier gagnant un salaire annuel de 900 francs (3 fr. par jour) toucherait 40 francs de bénéfice environ au bout de l'année, soit en moyenne treize centimes de plus par jour de travail.

Pour les années suivantes, la moyenne du taux d'augmentation a été, d'après la *Labour Gazette* : en 1894 : 4 0/0 [83 applications] ; — en 1895 : 4,7 0/0 [72 applications] ; — en 1896 : 4,9 0/0 [72 applications].

L'espoir de toucher à la fin de l'année de semblables dividendes de participation ne laisserait sans doute pas indifférents la plupart des ouvriers belges.

XIXe Objection. — *La participation aux bénéfices a d'autant moins de chance de prendre racine que les bénéfices ont une tendance bien marquée à décroître* (1).

Cette objection complète la précédente.

Elle appartient entièrement au domaine des conjectures : la tendance décroissante du taux des bénéfices est un fait évident aujourd'hui. Mais nul ne peut prévoir où elle s'arrêtera, ni quelles seront ses conséquences, tant sur les prétentions des ouvriers que sur la politique des patrons.

Pas n'est besoin d'ailleurs de se transporter ainsi dans l'inconnu. Le problème de la participation se ramène le plus souvent simplement à ceci : « Est-il souhaitable que les augmentations des salaires aient lieu sous la forme de dividendes distribués à la fin de l'exercice social ? » Dès lors, il est assez indifférent de savoir si la participation a plus ou moins de chance de durée. — Nous répondrons d'ailleurs comme nous n'avons cessé de le faire à une foule

(1) Böhmert, *La participation aux bénéfices*. Opinion d'un ouvrier allemand.

d'autres considérations analogues : « Ni plus, ni moins, que tous les autres modes de rémunération du travail, et plutôt plus que moins. »

XX[e] OBJECTION. — *La participation aux bénéfices est anti-économique, en ce qu'elle empêche l'augmentation du capital de l'entreprise et, par suite, le développement des affaires* (1).

Ceci ne tient pas un instant devant l'analyse économique, qui montre que la participation n'est ni plus ni moins qu'un mode de rémunération du travail. En fait, l'objection tend à condamner toute augmentation de salaire ; elle fait totalement abstraction de la valeur et des effets du prix élevé de la main-d'œuvre.

Elle ne vaudrait que si la participation pouvait donner lieu à des majorations désordonnées du salaire annuel ; mais il n'est pas difficile de prévoir que, dans ces conditions, la participation ne subsisterait pas longtemps.

XXI[e] OBJECTION. — *La participation est impraticable à cause de l'instabilité de la population ouvrière* (2).

Objection se résolvant en une pétition de principes, car la participation a précisément pour effet d'assurer la stabilité du personnel.

La mobilité de la population ouvrière ne pourrait constituer un obstacle sérieux au développement de la participation que si l'on persistait à dépouiller l'ouvrier rompant son engagement, de tout droit à sa part de bénéfices. Il est évident que, dans ce cas, l'ouvrier préférerait sa liberté d'aller et de venir à la promesse d'un bénéfice même assuré.

(1) M. Block, *Progrès de la science économique*, II, p. 362.
(2) C. Tydgadt, *Les sociétés coopératives*, p. 14.

Mais la variété des applications de la participation montre nettement qu'elle s'adapte aussi bien aux industries à personnel mobile qu'aux industries à personnel stable.

Reste à savoir encore s'il est exact ou seulement général que la population ouvrière soit si mobile qu'on la suppose : diverses constatations tendraient à infirmer cette opinion (Voir par exemple, Walker, *the Wages Question*; — — von Schulze-Gaevernitz, *der Grossbetrieb ;* — Price, *Industrial Peace*).

XXIIe Objection. — *La participation aurait de déplorables conséquences sociales, car elle exciterait les convoitises des ouvriers par l'appât du gain d'autrui* (1), *et elle provoquerait les haines de classes en révélant à l'ouvrier l'origine des bénéfices du patron* (2).

Certains adversaires irréductibles de la participation condensent plus brièvement cette objection : ainsi MM. de Molinari et Brelay disent catégoriquement que « la participation est une branche du socialisme » (3).

Nous avons amplement montré au cours de ce travail que la part de l'ouvrier dans les bénéfices ne serait pas prise sur le « gain d'autrui ». Remarquons en passant combien malhabile est la position de ceux qui persistent à faire du « bénéfice » commercial la rémunération *due* à l'un des facteurs de la production : comme par le seul jeu des forces économiques, l'ouvrier reçoit aujourd'hui une part de cet élément, on voit que s'il se figure l'enlever à son patron, il ne pense pas autrement que certains économistes.

(1) Gibon, *La participation et les difficultés présentes*, p. 42.

(2) *Report to the Parliament on Profit-sharing*, p. 19.

(3) Cf. *Journal des Economistes*, avril 1892, et étude citée de M. Brelay, p. 85.

Quant à la seconde partie de l'objection, elle mérite à peine d'être retenue. Elle n'est, en somme, que le commentaire de cette parole de Quesnay : « Dévoiler le mystère de la richesse, c'est préparer la guerre entre ceux qui en jouissent et ceux qui la produisent. S'il en était ainsi, la participation acquerrait du coup une portée sociale considérable puisqu'en révélant l'abus, elle apporte le remède.

XXIII[e] Objection. — *La participation aux bénéfices ne donnera satisfaction à aucune des revendications urgentes des ouvriers* (1).

La participation constitue, en effet, aux yeux des impatients, une mesure trop « sobre » et trop conservatrice. Il n'en est pas moins vrai qu'elle touche au cœur même de la question sociale (Voir chap. I, § 2, 4) : la campagne menée par l'élite des ouvriers anglais, en faveur du principe sur lequel elle repose, suffirait à le démontrer. La participation ne doit d'ailleurs pas être représentée comme une réforme sociale ; son terrain d'action est beaucoup plus modeste et plus restreint, mais elle n'en est peut-être ni moins utile ni moins efficace, à condition qu'elle soit dégagée de tout esprit paternaliste ou autoritaire.

XXIV[e] Objection. — *La participation ne s'applique pas à la grande industrie, car l'influence de la main-d'œuvre sur le prix de revient y est quasi-nulle* (2).

Cette objection reconnaît implicitement comme vraies deux opinions que nous avons rencontrées :

a) Que la participation n'est justifiable que si elle pro-

(1) Entretien avec un « leader » socialiste de Belgique.
(2) Entretien avec un industriel belge.

voque un surplus de bénéfices (Voir pp. 93-94, et 114-115);

b) Que les ouvriers de la grande industrie n'interviennent que faiblement dans le montant du prix de revient (Voir p. 111).

XXV[e] OBJECTION. — *La participation ne s'applique pas à la grande industrie parce qu'il paraît démontré que l'influence morale de la participation est en raison inverse du nombre des participants* (1).

D'abord nous ne voyons cela démontré nulle part : les nombreux exemples rapportés dans la première partie semblent même prouver le contraire. Encore faudrait-il savoir, de plus, ce que l'auteur de l'objection entend par influence « morale » : il est bien difficile d'admettre que les ouvriers soient moins sensibles à l'allocation d'une part de bénéfices lorsqu'ils sont mille dans une usine que lorsqu'ils sont cent.

Ensuite dans les établissements où il existe plusieurs ateliers indépendants, on peut appliquer un système que M. Dubois préconise lui-même : le cantonnement par ateliers. On trouvera à l'annexe n° III, des détails pratiques sur cette modalité de la participation.

XXVI[e] OBJECTION. — *La participation ne tardera pas à soulever l'hostilité des ouvriers car l'absence de dividende détruira l'équilibre du budget familial* (2).

Dans les conditions actuelles de divers pays et de diverses industries, c'est possible. Aussi ne manque-t-on pas

(1) Rapport de M. Frédéric Dubois au congrès de Paris ; *Compte rendu*, p. 34.
(2) Conférence citée de M. Delvaux, p. 34.

de subordonner l'application de la participation à un certain degré d'avancement des ouvriers (Voir p. 128).

Et puis on ne doit pas perdre de vue « le côté éducatif » : ce n'est pas en tenant systématiquement l'ouvrier à l'écart des conditions normales de la civilisation qu'on assurera son élévation et l'amélioration permanente de son sort.

XXVIIe Objection. — *La participation aux bénéfices produira un surmenage de l'ouvrier en surexcitant sa productivité* (1).

C'est, nous l'avons établi (voir page 123), se méprendre étrangement quant à l'effet de la participation sur la productivité de l'ouvrier. Bornons-nous ici à rappeler une opinion de M. Ch. Robert : « La participation a pour résultat la mise en pleine valeur de la volonté humaine et cette action puissante de la volonté est parfaitement compatible avec la nature, la tranquillité, le repos normal et l'économie des forces vitales » (2).

XXVIIIe Objection. — *La participation appartient à la catégorie des mesures philanthropiques. Or, la philanthropie est de nature essentiellement individuelle ; et ce n'est pas par des efforts isolés qu'on parvient à lutter contre les lois générales* (3). (Voir objection suivante.)

XXIXe Objection. — *La participation n'est qu'un palliatif ayant un caractère réactionnaire : c'est une attache*

(1) Cf. la revue socialiste *Die neue Zeit*, art. cité.
(2) Ch. Robert, *Conférence* citée, p. 37.
(3) Cf. un article de *La Justice*, cité par M. B. Malon, dans la seconde partie du *Socialisme Intégral*, p. 54.

nouvelle à la bourgeoisie capitaliste, dont il faut fuir l'alliance sous quelque forme que ce soit (1).

Nous réunissons ces deux objections parce qu'elles s'inspirent identiquement du même principe : ce sont les avis de socialistes très avérés, le premier, M. Jaclard, se faisant l'écho d'un vague possibilisme étatiste, le second, orateur de la Bourse du travail de Paris, s'inspirant d'un marxisme intransigeant.

Nous avons déjà antérieurement (Voir chap. I, p. 126) fait la part de ce que la première des deux objections peut avoir de fondé ; la discussion du point de vue auquel se sont placés ceux qui les ont formulées nous entraînerait évidemment trop loin : elle impliquerait une analyse complète des théories socialistes, absolument inopportune. Il est cependant permis de signaler le ralliement à la participation, de représentants notables du socialisme contemporain, opportunistes, il est vrai, plutôt que révolutionnaires : c'est ainsi que M. Louis Bertrand, ancien Secrétaire général du parti ouvrier belge, a préconisé la participation dans les mines (2) ; M. Paul Brousse, conseiller municipal possibiliste de Paris, l'a déclarée « une mesure excellente » (3) ; enfin, les signatures de tous les députés socialistes au Parlement français se trouvaient au bas de la proposition de loi de M. Guillemet sur l'introduction de la participation dans les services de l'Etat (4).

On doit reconnaître que ces adhésions ne procèdent pas d'une fidélité bien rigoureuse aux programmes du socialisme international, empruntés aux théories d'Engels et

(1) Cf. dans *Le Peuple*, 1891, série d'articles sur la réglementation du travail dans les mines (n° VII).

(2) Cf. *Rapport* cité de M. Ch. Robert sur l'Exposition de 1889, p. 4.

(3) Cf. Interview de M. Brousse dans l'*Eclair* du 25 juillet 1891.

(4) Cf. Documents parlementaires, n° 1428.

de Marx ; aussi l'attitude doctrinaire des socialistes allemands est-elle plus logique : ils sont et restent irréductiblement hostiles (1).

Nous ne pouvons clôturer ce paragraphe réservé aux objections sans dire un mot d'un procédé très généralement suivi par certains adversaires de la participation aux bénéfices ; ils s'évertuent à l'opposer au salariat ; ils l'attaquent en le défendant.

Il faudrait s'entendre, cependant ; il ne peut venir à l'idée de personne que la participation doive ou puisse se substituer au salariat, alors que la définition même de ce mode de rémunération du travail implique expressément le mot « salaire ». Tant que l'association est incomplète, le travail doit être payé, et qui dit « paiement du travail » dit « salaire ». La participation n'est pas l'association : elle permet suivant le mot de M. Gide, d' « en tourner la difficulté » (2). Le salariat et l'association s'excluent ; non le salariat et la participation.

M. Leroy-Beaulieu lui-même, lorsqu'il écrit cette phrase : « La participation aux bénéfices est relativement à la rémunération de l'ouvrier un condiment, rien de plus (3) », ne peut résister à la tentation de célébrer des actions de grâces en l'honneur du salariat ; il se donne encore la peine de démontrer que la participation ne pourra jamais remplacer le salariat, « de même que les divers piments ne doivent pas supprimer l'usage du pain et de la viande ». Ne pourrait-on représenter à M. Leroy-

(1) Cf. par exemple *Die neue Zeit*, août 1886.
(2) Cf. *Traité* cité, p. 523.
(3) Cf. *De la Répartition des richesses*, p. 371.

Beaulieu que l'usage n'en est pas moins universellement répandu d'assaisonner la viande que l'on mange ?

MM. Gilman et Katscher disent avec non moins de vérité : « Il ne peut s'agir de supprimer le salariat, mais de le modifier » (1).

Si, donc, il est juste de vanter les bienfaits très réels du salariat, de montrer son indéniable souplesse, d'affirmer son heureuse perfectibilité, c'est se dépenser en vains efforts que de le hausser dans le dessein d'abaisser la participation aux bénéfices.

Quant à ceux, — et ils ne sont pas rares, — qui affectent, dans l'exposé de leurs objections à la participation, une sceptique ironie, il sera peut-être opportun d'appeler leur attention sur ces sages paroles d'un homme de science et de raison, M. John Brooks, délégué de l'*American Association of Social Science* au Congrès de 1889 : « Aucun de ceux qui ont acquis de l'expérience en matière de participation aux bénéfices ne songera désormais à en faire un sujet de plaisanterie. Il faut être un ignorant pour permettre de la ridiculiser. Quiconque en aura étudié sérieusement l'histoire aura au moins du respect pour le grand problème ainsi posé. »

(1) Ouvrage cité, pp. 30-31.

TROISIÈME PARTIE

LA PARTICIPATION AUX BÉNÉFICES AU POINT DE VUE DU DROIT

TROISIÈME PARTIE

LA PARTICIPATION AUX BÉNÉFICES AU POINT DE VUE DU DROIT.

Les considérations qui ont été développées au cours de cette étude montrent que la participation aux bénéfices occupe dans l'organisation économique une place assez grande pour qu'il faille s'occuper de la situation juridique de ceux, employeurs et employés, qui y sont intéressés. Si favorable, en effet, que puisse être une combinaison sociale, l'application en restera toujours précaire, si le Droit ne vient point la consacrer, en déterminant l'étendue des engagements et la portée des garanties.

En particulier, pour ce qui concerne la participation aux bénéfices, l'examen des faits a établi que cet arrangement soulève certaines questions délicates de pratique industrielle : aussi longtemps qu'elles ne seront point, sinon tranchées, du moins précisées, ne faut-il pas craindre qu'elles fortifient la tendance spontanée de résistance aux innovations ? Lorsqu'on ne sait pas à quoi l'on s'expose en adoptant une réforme, est-on vraiment blâmable de ne pas s'y rallier ? Or, telle est bien la situation du patron et de l'ouvrier en présence de la formule de la participation ; ni eux, ni l'opinion publique ne se rendent un compte exact de sa signification ; et ce trouble permet les interprétations les plus divergentes.

Nous rechercherons en premier lieu quel est, dans l'état actuel des choses, l'aspect juridique de la participation aux bénéfices ; puis, nous examinerons si une place particulière devrait lui être faite dans la loi civile, pour sauvegarder son existence et assurer son développement.

CHAPITRE PREMIER

ASPECT JURIDIQUE DE LA PARTICIPATION AUX BÉNÉFICES.

§ 1. — Généralités.

D'abord, y a-t-il un lien de droit entre les personne intéressées à la participation? Dans ce système, l'employeur et l'employé s'entendent, le premier, pour occuper les services du second, le second pour les engager moyennant paiement par le patron : 1° d'une somme certaine de salaire ; 2° d'une somme éventuelle représentant une part des bénéfices réalisés pendant un terme connu d'exploitation de l'entreprise commune.

Il n'est pas un instant douteux qu'envisagé d'une façon générale, cet arrangement ne réunisse les conditions essentielles pour la validité d'une convention (C. civ., art. 1108) ; en particulier, aucun doute n'est possible quant à l'objet de l'engagement pris par le maître, car l'article 1130 du Code civil dispose que « les choses futures peuvent être l'objet d'une convention », — par suite, aussi, le bénéfice éventuel.

On ne pourrait pas argumenter que la création des bénéfices dépendant de la gestion du maître, serait subordonnée à un événement qu'il est au pouvoir de l'une des parties de faire arriver ou d'empêcher et que, par suite, *l'obligation serait nulle, comme ayant été contractée sous une condition potestative* de la part de celui qui s'oblige (C. civ., art. 1174). « Car, en fait, la formation des bénéfices est loin d'être au

pouvoir du maître *seul* ; il y faut joindre l'action d'une foule de circonstances extérieures et celle des collaborateurs du patron, notamment celle de l'ouvrier, si évidente que l'établissement de la participation a pour objet de la consacrer, voire de la stimuler. » Or, on sait que seule la condition purement potestative a pour effet d'entacher de nullité l'obligation. D'ailleurs, le maître étant plus intéressé encore que l'ouvrier à la réussite de l'affaire, il serait contraire à la nature des choses de le supposer capable d'empêcher d'une façon quelconque la formation des bénéfices.

En résumé, *la participation aux bénéfices peut faire l'objet d'une convention valable.*

§ 2. — De la nature de la convention.

La convention dont la participation aux bénéfices peut faire l'objet, se confond-elle avec quelque autre forme de contrat, reconnu par la législation civile actuelle ? On aperçoit toute l'importance de la question au point de vue des conséquences juridiques de la participation, tant pour le patron-débiteur que pour les ouvriers créanciers.

A première vue, on serait tenté d'y voir un *contrat de société*, à cause du partage des bénéfices. Mais un instant de réflexion suffit à écarter cette conception.

En effet, si la participation est une société, elle est conclue entre tous les co-partageants des bénéfices ; les ouvriers au moins ne peuvent apporter que leur industrie. Or, qu'arrive-t-il si le bilan ne laisse pas d'excédent disponible ? L'ouvrier, tout en ne touchant aucune part de bénéfices, n'en conserve pas moins par devers lui le montant des salaires qu'il a reçus pendant l'année écoulée. Et

ceci est une condition exclusive de toute société : l'associé qui n'apporte que son industrie peut, à la rigueur, ne pas contribuer aux pertes autrement que par l'industrie dont il a fait l'apport (art. 1855, al. 2, C. c.). Mais toucher quelque chose quand il n'y a rien, c'est impossible. La rémunération de l'associé, c'est le bénéfice ; quand il n'y a pas de bénéfice, il n'y a pas de rémunération. On voit donc que, *dans l'hypothèse admise, la rétribution du travail de l'ouvrier devient injustifiable.*

Cela suffirait déjà à la faire rejeter.

Il y a plus ; ainsi que le dit le Code (art. 1886), on doit, dans les conventions, rechercher quelle a été la commune intention des parties contractantes, plutôt que de s'arrêter au sens littéral des termes.

Or, en quoi l'intention du patron a-t-elle été de s'associer avec les ouvriers ? On peut affirmer que, dans les neuf dixièmes des cas, son intention aura été précisément le contre-pied de celle que l'on suppose. Il n'a abdiqué aucune part de son autorité ; il a conservé le rôle exclusif de gérant responsable de l'entreprise ; il est seul maître de l'achat des matières premières, de la mise en œuvre de l'outillage, de la vente des produits. Toutes les circonstances concourent donc à faire de la participation tout le contraire d'une association juridique.

La doctrine s'est depuis longtemps prononcée en ce sens (V. Alauzet, *Commentaire du Code de commerce*, t. I, n° 149 ; Molinier, *Traité de droit commercial*, n° 234 ; Paul Pont, *Traité des sociétés civiles*, n° 87 ; Dalloz, *Société*, n° 132 ; Lyon-Caen et Renault, *Précis de droit commercial*, n° 266).

La jurisprudence, à de rares exceptions près, admet la même opinion. Elle ne s'est occupée, il est vrai, que du

commis intéressé, mais la solution serait nécessairement identique, s'il s'agissait de l'ouvrier. Nous ne relaterons ici que quelques-unes de ces décisions, notamment : Nîmes, 20 juillet 1864, D. P. 1866. 2. 57 ; Rennes, 15 juin 1870, D. P. 1873. 1. 311 ; Cass., 17 avril 1872, D. P. 1873. 1. 311 ; Cass., 1er juin 1875, D. P. 1875. 1. 417 (1).

Voici comment, par exemple, la Cour d'appel de Rennes motivait sa décision :

« Attendu, que les nombreux documents versés aux débats, la correspondance des parties, leur situation respective, la saine interprétation des termes et de l'esprit de leurs conventions, les livres et le mode de comptabilité du sieur H..., les vérifications de l'expert F..., tout confirme les appréciations des premiers juges et démontre clairement que G... n'a jamais été admis comme associé en participation dans la maison de commerce de l'intimé : qu'il y est demeuré et qu'il en est sorti comme simple commis intéressé... »

Néanmoins, l'opinion qui conduit à assimiler la participation à une société est encore si forte, que les adversaires de la participation ont pu s'en faire une arme redoutable : *la participation est impraticable, disent-ils, car elle constitue une convention léonine, c'est-à-dire nulle* : en effet, la participation étant une société, il n'est pas possible que les associés ouvriers participent aux bénéfices, sans contribuer aux pertes. Cette objection était trop conforme à l'opinion vulgaire que nous avons déjà rencontrée précédemment, pour qu'elle n'acquît pas un certain crédit, malgré son manque absolu de fondement.

(1) Voir Pascaud, *Du caractère et des conditions juridiques de la participation* (*L'Économiste français*, 14 mars 1891).

Chose étrange : loin de rejeter *a priori* toute identification de la participation avec un contrat de société, certains jurisconsultes, appuyés d'ailleurs par des économistes, voire par de zélés défenseurs de la participation, ont cherché à rencontrer directement l'objection : « Si, écrit M. Pascaud, défalcation faite de toutes les pertes, il ne reste aucun profit net sur lequel puisse se percevoir leur rémunération proportionnelle, les ouvriers ne toucheront rien comme participants ; ils auront travaillé gratuitement et perdu leur peine. On ne pourra donc pas dire que l'apport des ouvriers aura été exempté de la contribution aux pertes, puisqu'ils en supporteront leur part, précisément en ne recevant pas la portion de bénéfices stipulée dans leur intérêt (1). »

On aperçoit bien dans pareille société, quel est l'apport de l'ouvrier : c'est le surcroît de zèle et d'activité déployé. Mais on ne voit pas du tout ce qu'apporte l'employeur ? Puis, *quid*, si le salarié ne déploie point le surcroît de zèle espéré ?

La conclusion s'impose : *Il n'y a pas et il ne peut y avoir de société ; dès lors, il n'y a pas et il ne peut y avoir de participation aux pertes.*

Mais le Code formule un autre contrat particulier qui a, avec la participation aux bénéfices, des affinités bien plus réelles que la société : *le louage d'ouvrage ou d'industrie.* Il suffit de se rappeler ce qu'est la participation pour apercevoir la similitude de ces deux conventions.

C'est, avons-nous dit en nous inspirant des faits constatés, un arrangement par lequel une personne engage ses

(1) Article cité.

services à un employeur de travail, moyennant le paiement par celui-ci : 1°) d'une somme certaine, ou salaire ; 2°) d'une somme éventuelle représentant une part des bénéfices réalisés pendant un terme connu d'exploitation de l'entreprise commune.

N'est-on point là devant le contrat de louage d'ouvrage, « celui par lequel l'une des parties s'engage à faire quelque chose pour l'autre, moyennant un prix convenu entre elles » ? (art. 1710 C. c.). La forme du prix seule est précisée : la base des relations d'employeur à employé en est-elle altérée ?

C'est ce que devraient démontrer ceux qui disent, à l'exemple de M. Faucher : « La participation est un nouveau contrat » (1). Sans aller aussi loin, du moins dans l'expression de leur pensée, beaucoup d'auteurs allèguent que dans la participation le rapport contractuel entre employeur et employé ne relève pas purement du louage, mais qu'il participe à la fois de la nature du louage et de la nature de la société.

Or, c'est là une fausse interprétation, qui a sa source dans cette opinion trop répandue que la participation est un mode de rémunération du travail qui diffère dans son essence des autres modes connus. En fait, nous l'avons montré, il est normal que le salaire varie avec le prix de vente, c'est-à-dire aussi avec le bénéfice, sans que varie la prestation en travail. Dans certaines formes spéciales, telles que l'échelle mobile, cette graduation devient déjà plus apparente ; dans la participation, elle éclate en pleine lumière. Mais est-ce une raison pour que la structure du lien juridique entre employeur et employé soit

(1) *Nouveau Dictionnaire d'économie politique* de L. Say et J. Chailley.

changée ? Que le prix convenu soit une somme certaine, — susceptible d'ailleurs, par simple modification de sa quotité, de suivre les fluctuations du prix de vente et du prix de revient (salaire pur et simple), — qu'il soit composé d'une somme fixe, plus ou moins une somme variable, calculée périodiquement en proportion du prix de vente (échelle mobile), — ou qu'enfin il comprenne une somme fixe, plus une somme éventuelle, calculée à la fin de l'exercice social en proportion de la différence entre le prix de vente et le prix de revient (participation aux bénéfices), — *il n'en reste pas moins le paiement des services engagés.*

Si l'on est tenté d'assimiler la convention intervenue à une société, c'est que la notion commerciale du bénéfice et le moment auquel a lieu la liquidation du prix définitif du travail font croire à une association effective entre les capitalistes et les travailleurs ; c'est aussi parce que, d'une part, sous l'influence des idées ricardiennes, on a longtemps perdu de vue que l'évolution historique du salariat tend à graduer le salaire sur le prix du produit, et que, d'autre part, le Code a assimilé le louage des domestiques au louage des gens de travail.

Il suffit, pour dissiper toutes ces fictions, de s'en tenir fidèlement à la réalité des faits qui montrent, dans la participation aux bénéfices, *une simple modalité du contrat de louage de services ou*, comme on tend à le dénommer maintenant, *du contrat de travail.*

§ 3. — Des divers éléments de la convention.

Il importe d'analyser les divers éléments de la convention que nous venons de définir, afin d'établir quelles

conséquences pour les parties peut entraîner la sanction de chacun d'eux, et quelle forme juridique ils doivent revêtir pour que l'obligation porte son plein effet.

Nous nous en tiendrons évidemment dans cette analyse à la clause de participation proprement dite ; les autres éléments du contrat de travail restent soumis aux règles générales du droit des obligations.

Des études spéciales ont d'ailleurs déjà éclairé la matière à ce point de vue.

Nous ne nous bornerons point à une stricte analyse juridique : élargissant le cadre de nos considérations, nous rechercherons la meilleure forme qui convient à chacun des éléments de la convention. Nous ferons ainsi une sorte de synthèse de notre étude, où nous esquisserons ce que l'on pourrait appeler l'organisation idéale de la participation.

« Idéale », disons-nous : car nous n'ignorons pas qu'une forme unique ne conviendra, ni à tous les pays, ni à toutes les industries, ni à toutes les entreprises. Mais au moins marquerons-nous, par l'indication du type le plus parfait, la tendance la plus conforme aux nécessités sociales.

En nous reportant à l'étude des applications de la participation (1re partie), nous pouvons dégager les éléments essentiels suivants du contrat :

a) la définition des bénéfices ;

b) le principe de prélèvement du dividende de participation, et subsidiairement la durée de l'engagement ;

c) la méthode de détermination du dividende de participation ;

d) le mode de répartition du dividende de participation ;

e) la destination des parts individuelles ;
f) le contrôle des comptes ;
g) la clause de déchéance ;

Nous ne faisons pas mention ici des *conditions d'admission* à la participation ; il va de soi que le maître est libre de contracter un engagement avec tels de ses ouvriers seulement et de subordonner le droit à la participation à l'ancienneté, au mérite, à des qualités morales déterminées, etc. Parmi ces diverses conditions qui, toutes, procèdent de ce que J. Stuart Mill nommait si bien le paternalisme, celle qui vise une certaine durée d'emploiement dans l'établissement paraît seule assez rationnelle : on peut concevoir, en effet, que l'on ne soit pas admis à participer aux bénéfices avant que l'on ait effectivement concouru un certain temps à la production. Encore faudrait-il que le délai ne soit pas exagéré, notamment si la part de la main-d'œuvre est prépondérante dans l'élaboration du produit.

---

a) DÉFINITION DES BÉNÉFICES. — Il n'est pas accessoire que le contrat précise de quelle façon les bénéfices seront calculés. Sera-ce en prenant la différence pure et simple entre le prix de revient et le prix de vente ? Les bénéfices, au contraire, ne seront-ils établis qu'après prélèvement de certaines allocations ? Cette définition préalable est nécessaire pour que l'objet de l'obligation soit au moins déterminé quant à son espèce (art. 1129 C. c.).

Ce ne serait que par une facile concession à la notion vulgaire des bénéfices, que l'on pourrait considérer la chose comme suffisamment déterminée par sa seule quali-

fication : en réalité, les bénéfices, au sens de la participation, ne « sont » point par eux-mêmes : on les « crée » par définition. Dira-t-on qu'un contrat par lequel on s'engage à payer une pension est valable, alors que la nature de la pension — alimentaire, par exemple — ne s'y trouverait pas mentionnée ? De la même manière, serait inexistant tout contrat de participation aux bénéfices portant simplement que telle part des « bénéfices réalisés » sera distribuée au personnel.

Remarquons encore que la détermination « quant à l'espèce » entraîne dans la pratique la fixation de la période de temps nécessaire à la formation des bénéfices. Les bénéfices, en fait, existent (ou n'existent pas) à tous les moments de la production, mais on ne les établit qu'à certaines époques périodiques. Et cela est d'autant plus nécessaire juridiquement que l'obligation étant par son essence conditionnelle, il serait impossible, en l'absence de toute définition de temps, de savoir à quelle époque la condition serait censée défaillie (art. 1176 C. c.).

Il nous paraît indispensable, pour donner à la convention son plein caractère juridique, que les bénéfices soient comptés préalablement à tout prélèvement, sur la balance brute entre le prix de vente et le prix de revient. Autrement, les amortissements et les estimations d'inventaire étant à son gré, le patron pourrait volontairement modifier la part attribuée à l'ouvrier. Il n'en serait pas ainsi, naturellement, si tous les prélèvements de cette nature étaient déterminés statutairement.

De même, la disposition qui consiste à défalquer la part des bénéfices due expressément aux spéculations d'affaires n'est pas à recommander, car elle consacre encore une intervention arbitraire du patron. A l'argument facile et

séduisant qu'une telle partie des bénéfices est l'œuvre exclusive du patron et que, par suite, l'ouvrier n'y a aucun droit, il suffit de répondre qu'en régime de salaire pur et simple, il arrive souvent que les ouvriers réclament et obtiennent une augmentation de salaire, alors que la bonne marche des affaires est due uniquement aux combinaisons financières du patron. Dans cette délicate question des droits des co-partageants, il faut se garder de s'abandonner un seul instant aux déductions superficielles d'une soi-disant justice distributive. La détermination des parts de chacun est impossible : voilà le fait souverain. La force des choses fait seulement que le salarié est associé, plus ou moins, aux bonnes comme aux mauvaises chances du capitaliste.

---

b) Principe de prélèvement du dividende de participation. — Il n'est pas douteux que la fixation du quantum des bénéfices prélevé comme dividende de participation soit une condition juridique essentielle : faute de cela, la quotité de la chose, objet de la convention, ne pourrait être déterminée (art. 1129 C. c.). Le droit ne reconnaît évidemment pas la participation discrétionnaire. Aussi longtemps que l'employeur ne s'engage pas à accorder une part fixée à l'avance, il n'y a qu'une subvention patronale, présentant, à côté de sérieux avantages, tous les inconvénients des institutions patronales en général : convenant peut-être à un milieu où l'ignorance et la dépression des masses ne permettent pas de compter sur leur action propre, et où l'initiative d'en haut est la seule ressource du progrès, elles ne peuvent s'adapter à nos modernes démocraties industrielles, qui s'appuient sur la liberté et la responsabilité de l'individu. L'exemple

de l'Angleterre où les entreprises tutélaires ont souvent été celles où se déroulèrent les conflits les plus violents, suffirait à indiquer quelle doit être l'orientation de la politique patronale.

Voici, au sujet du caractère précaire de la tutelle autoritaire, deux assertions intéressantes.

C'est d'abord un extrait du rapport présenté en 1889 au Groupe de l'Economie sociale de l'Exposition universelle par MM. Jules Chazot et Cie, propriétaires des mines de Blanzy, où de grands sacrifices avaient été faits pour doter l'entreprise d'institutions patronales modèles : « Depuis quelques années, écrivaient ces Messieurs, la compagnie est entrée dans une voie toute nouvelle, qui est certainement la bonne. Susciter l'initiative de l'ouvrier, faire son éducation économique ; l'habituer à compter plus sur lui et moins sur le patron ; lui apprendre à gérer ses propres affaires, voilà qui est préférable à cette espèce de tutelle sous laquelle on est porté, par pure bienveillance d'ailleurs, à tenir l'ouvrier, comme s'il était incapable de comprendre ses intérêts. »

C'est ensuite le témoignage d'un disciple de Fr. Le Play, lui-même, qui fut le plus ardent protagoniste des institutions patronales ; M. Cheysson écrivait en 1889 (1) : « Le temps des procédés autoritaires, tels que les emploie le père vis-à-vis de ses enfants, est passé. L'ouvrier est émancipé et ne souffrirait plus aujourd'hui que, même pour lui faire du bien, on portât la moindre atteinte à son indépendance, dont il est fier et jaloux. La tutelle, si bienveillante qu'elle puisse être, le révolte et l'offense comme un attentat contre sa liberté. »

(1) *Réforme sociale*, 1er juillet 1889.

Durée de l'engagement. -- Il est clair que par une stipulation expresse, le maître peut assigner à son engagement un temps déterminé ou stipuler à quel moment et de quelle façon il y mettra fin. Mais en l'absence de toute clause semblable, il faut s'en référer aux principes généraux.

Se fondant sur ceux-ci, l'ouvrier serait en droit de réclamer de son patron l'exécution de la convention, à chaque échéance de clôture des comptes, à moins, bien entendu, que certaines clauses — par exemple l'établissement de la participation à titre d'essai — ne permettent d'établir l'intention du débiteur (art. 1156 C. c.). Cette observation montre toute l'importance qu'offre pour les patrons l'inscription d'une stipulation relative à la durée de l'engagement.

---

c) MÉTHODE DE DÉTERMINATION DU DIVIDENDE DE PARTICIPATION. — Taux arbitraire ou bases constantes : les deux modes sont possibles.

Le droit des obligations n'exige même pas absolument que dans le cas où le dividende de participation est prélevé sur les bénéfices par fixation d'un taux arbitraire, le contrat stipule le tantième de bénéfices dont les participants pourraient se prévaloir. L'article 1129 du Code civil dit, en effet, que la quotité de la chose peut être incertaine. Mais il ajoute « pourvu qu'elle puisse être déterminée », — c'est-à-dire au moins déterminable par la convention. De sorte que celle-ci pourrait porter, par exemple, que le tantième sera déterminé par un tiers, — ou de commun accord par les parties, etc. Mais il est visible que toutes les clauses autres que la fixation du quantum dans le contrat n'ont aucun caractère pratique.

- Quant au système des bases constantes, on remarquera que le maître peut être tenu, en cas de contestation, de prouver qu'il s'est conformé aux conditions établies par lui : il est donc exposé à faire état devant des tiers des bases adoptées : cette considération est de nature à empêcher certains industriels de se rallier au mode dont il s'agit afin de ne pas devoir faire connaître leur capital ou leur chiffre d'affaires ; cette observation perd de son importance pour les sociétés commerciales, où les données financières sont connues du public.

Au point de vue général, nous hésitons à nous prononcer en faveur de l'un ou de l'autre système : la fixation arbitraire à tel tantième pour cent des bénéfices procède de l'esprit de tutelle et d'autorité ; par contre, l'adoption de bases constantes vise un idéal de justice malaisément réalisable.

De plus, quelles bases adopter ?

On se rappelle la formule de M. Grey (Ire partie, p. 34) : le capital est représenté par les intérêts ; le travail par les salaires ; et le partage se fait au prorata de ces facteurs.

On peut reprocher à cette formule de ne fournir aucune solution dans les cas très nombreux où le capital est non pas prêté, mais risqué. Aucun taux d'intérêt n'existe alors, et il serait irrationnel d'en improviser un, car la seule rémunération de l'aléa est le dividende, illimité par sa nature même. Aussi semble-t-il plus pratique de faire intervenir le capital par son import absolu.

C'est ce qu'a tenté un ingénieux auteur, M. Poindron, par l'établissement d'une formule algébrique d'un minimum de participation. Nous la reproduisons aux annexes, (n° IX,) avec quelques commentaires de M. Ch. Ro-

bert. On comprendra qu'il ne faut guère y attacher qu'une valeur documentaire, car, si conforme qu'elle paraisse à la justice distributive, elle risque de déplaire à beaucoup d'intéressés, la justice distributive étant chose purement subjective. Une telle formule a surtout pour avantage de donner aux desiderata une expression simple et complète.

Il y a lieu de penser qu'à mesure que la participation se développerait davantage, patrons et ouvriers s'entendraient, tout comme dans le cas de l'échelle mobile, pour adapter le mode de prélèvement aux diverses nécessités industrielles.

---

d) Mode de répartition du dividende de participation. — Il est indifférent pour l'existence du lien de droit entre les parties que le dividende de participation soit réparti entre les ayants droit au prorata de leur salaire, — proportionnellement à leur temps de service, — ou de toute autre manière.

Mais il faut que la manière soit précisée dans la convention, pour des raisons identiques à celles qui viennent d'être exposées aux paragraphes b et c.

Nous n'apercevons pas de meilleure répartition que celle qui a lieu au marc le franc des salaires ou appointements. Mais nous n'admettrions pas que l'on accordât des parts plus fortes aux « capacités » ou aux « responsabilités » : déjà ces supériorités se traduisent par des salaires plus élevés, intervenant comme tels dans la répartition.

---

e) DESTINATION DES PARTS INDIVIDUELLES. — D'une façon générale, cette clause ne touche point à la base juridique de la participation.

Mais, au point de vue particulier des législations de divers pays industriels, certains points devraient être précisés. Ainsi, l'on a vu que, dans un grand nombre de cas, la remise des parts aux intéressés est différée, souvent jusqu'à leur vieillesse, dans un but de prévoyance. Or, le paiement des salaires fait souvent l'objet de réglementation spéciale, soit que, comme en Angleterre et en Belgique, cet objet soit prévu par une loi particulière, soit que, à l'exemple de l'Allemagne, de l'Autriche ou de la Suisse, il fasse partie d'une législation générale sur les conditions du travail. Toute condition prohibée par une telle loi rendrait nulle la convention (art. 1872 C. c.).

Si, par exemple, « les salaires des ouvriers doivent être payés au moins deux fois par mois à quinze jours d'intervalle au plus, et qu'il peut être dérogé à cette disposition par une convention contraire » (1), il importe de bien déterminer dans le contrat que la participation ne fait qu'ajouter un élément variable purement aléatoire, à l'élément certain que représente le salaire ; la nature de ce dernier n'est donc point entamée ; il reste seul soumis aux restrictions légales. L'affirmation de cette règle ne saurait, au surplus, être que favorable au développement de la participation : les ouvriers y verront consacrée la distinction entre la part variable de leur rétribution et le salaire proprement dit, qui doit rester soumis à toutes les fluctuations économiques. Notons en passant que M. Stimson, dans son *Manuel de la législation du travail aux Etats-Unis*,

(1) Texte ajouté à l'art. 1780 C. c. le 13 juillet 1889, par la Chambre des Députés de France.

exprime la crainte que les dispositions relatives au paiement hebdomadaire des salaires, portent obstacle à la participation (1).

Une stipulation précise, analogue à celle dont nous venons de parler, paraît également utile si la loi porte que l'ouvrier doit être libre de disposer de son salaire comme il l'entend, et qu'il est interdit au patron d'imposer à l'ouvrier des conditions de nature à lui enlever la faculté de disposer librement de son salaire (2).

Nous en avons dit assez de la forme idéale de la participation à propos des éléments déjà étudiés du contrat, pour que l'on devine à quel système vont nos sympathies quant à la destination des parts. Nous l'esquisserons ainsi : mettre à la fin de chaque exercice social le dividende de participation à la disposition de chaque ouvrier ; l'autoriser à retirer la somme en espèces ; mais lui faire apercevoir les avantages qui résulteraient pour lui de la capitalisation, libre d'ailleurs de ses gains annuels, notamment en vue de l'achat d'actions de l'entreprise, si elle est constituée en société.

---

f) Controle des comptes. — Nous touchons à l'un des points les plus délicats et les plus discutés de la participation contractuelle.

Rappelons d'abord que nous avons déjà établi, en discutant l'objection relative au contrôle des comptes qu'il ne peut s'agir en aucun cas d'ingérence dans les affaires du patron, et que l'autorité de celui-ci reste entière.

(1) Stimsom, *Handbook to Labor Law of the United States*, p. 145.
(2) Art. 5 de la loi belge du 15 avril 1889.

On remarquera que cette thèse n'est pas moins vraie du point de vue juridique : car, en fait, il ne pourrait y avoir immixtion du personnel dans l'administration que si la convention unissant le patron et les ouvriers participants, était un contrat de société. Or, nous avons établi que, dans la participation, il n'y a pas et il ne peut y avoir de société : dès lors, tous les dangers signalés s'évanouissent.

Ce point préalable établi, il faut rechercher si, et dans quelle mesure la convention implique le contrôle des comptes.

Le contrat de participation étant soumis au droit commun des obligations, nous avons déjà montré précédemment que si le patron ne satisfait pas à son engagement, l'ouvrier est fondé à lui réclamer des dommages-intérêts.

Or, le patron ne peut échapper au paiement des dommages-intérêts que s'il démontre que, le délai étant expiré, à savoir l'exercice social étant clôturé, il n'y a pas eu de bénéfices, et que, par suite, l'obligation n'existe plus (art. 1176 C. civ.). Celui qui se prétend libéré doit justifier le fait qui a produit l'extinction de son obligation (art. 1315 C. civ.). *Voilà dégagée pour le patron la nécessité d'admettre, dans une mesure à trouver, ses ouvriers au contrôle de ses comptes.*

Vainement on cherche à démontrer que la preuve pourra se faire d'autre façon, notamment en s'en remettant uniquement à la parole du débiteur.

« N'arrive-t-il donc jamais, écrivait feu M. Gonse, conseiller à la cour de cassation, dans son Rapport au Congrès de 1889, que la parole du débiteur soit accep-

tée comme preuve et règle le sort d'un contrat? Souvent les contrats se forment verbalement; ce ne sont pas les moins importants et l'on n'a jamais méconnu la valeur des négociations commerciales et financières qui ne reposent que sur la bonne foi. Sur l'exécution des conventions comme sur leur existence, la loi prévoit que l'une des parties peut s'en remettre à l'affirmation en justice de l'autre. L'obligation n'en existe pas moins alors même que la preuve de l'exécution intégrale de la convention est soumise à quelque restriction. »

Tout cela ne peut démontrer qu'une chose, à savoir que si l'ouvrier veut se contenter de l'affirmation du maître, le juge pourra ne pas exiger d'autre preuve ; mais cela laisse entière la question dans le cas où l'ouvrier ne veut pas.

Au surplus, il ne s'agit pas de savoir si la difficulté de la preuve invalide ou non la convention : la convention est nulle de plein droit si le contrôle des comptes n'existe pas. Il est aisé de le démontrer.

Nous n'avons considéré jusqu'ici que le cas où le patron se refuserait à satisfaire à son obligation. *Quid*, si, le patron ayant satisfait, les ouvriers formulent des doutes sur la quotité distribuée? On a promis 10 0/0 des bénéfices ; le dividende de participation est de 250.000 fr.: pourquoi les ouvriers ne demanderaient-ils pas à s'assurer que les bénéfices se sont bien réellement élevés à 250.000 fr. ?

Remarquons en passant qu'il n'est même pas nécessaire, pour donner de l'intérêt à cet aspect de la question, que les ouvriers formulent cette demande ; car, pour assurer à la participation tous ses effets salutaires, il faut et il suffit que les ouvriers aperçoivent la possibilité du contrôle.

Qu'ils soient en droit strict de réclamer la vérification du calcul des bénéfices distribués, cela n'est pas douteux, attendu que l'article 1129 du Code civil dispose, dans le texte déjà souvent invoqué, que la quotité de la chose doit pouvoir être déterminée. Or, cette quotité n'est évidemment pas déterminable, tant que la détermination reste à l'une seule des deux parties (1).

Il n'y a donc pas de contrat si la somme allouée ne peut être vérifiée.

On le voit, le contrôle des comptes s'impose doublement : en ordre subsidiaire, à l'égard du débiteur, pour permettre la preuve de l'extinction de l'obligation ; en ordre principal, à l'égard des créanciers, pour assurer la validité du contrat.

Ce n'est pas à dire que, par amour du principe, il faille condamner toute application de la participation qui n'entraîne pas pour les ouvriers le contrôle des comptes : dans l'état actuel des mœurs industrielles, il est possible que la grande majorité des patrons s'opposeraient à cette innovation et feraient état de leur résistance pour ne pas introduire la participation dans leur entreprise. Mieux vaut une application loyale, sans contrôle que le *statu quo* ; mais, mieux vaut cent fois une application complète qu'une application précaire. C'est aux protagonistes de la réforme à diriger l'opinion et à donner à la partici-

(1) Ceci résulte d'abord de la nature des choses, puis de l'application au contrat de louage d'ouvrage, par parité de motifs, des dispositions relatives à la vente. « Illud constet (Gaius, L. 25, § 1, Dig. *De contrahenda emtione*, XVIII, 1), imperfectum esse negotium, quum emere volenti sic venditor dicit : quanti velis, quanti aequum putaveris, quanti aestimaveris habebis emptum. » De même, M. Arntz dit dans son *Cours de droit civil français* (n° 961) : « Il n'y a pas de vente, tant que la fixation du prix est encore au pouvoir du vendeur ou de l'acheteur, parce qu'il n'y a pas encore consentement ni lien de droit. »

pation une base véritablement contractuelle et conforme à la nature des choses.

Avant d'établir de quelle manière la vérification pourrait se faire, nous devons rencontrer un point de vue spécial, sous lequel les jurisconsultes ont coutume de considérer la question du contrôle des comptes.

On appuie la nécessité du contrôle sur le raisonnement suivant : il n'y a pas de contrôle, le patron peut faire la répartition selon son bon plaisir ; dès lors son obligation est soumise à une condition potestative, et la convention perd toute valeur juridique.

Nous ne croyons pas cette argumentation fondée. En effet, « la condition potestative est celle qui fait dépendre l'exécution de la convention d'un événement qu'il est au pouvoir de l'une ou de l'autre des parties contractantes de faire arriver ou d'empêcher ». Or, où est, dans l'espèce, l'événement dont le patron soit l'arbitre ? Ce ne peut être que la création des bénéfices. Le seul élément qui rende l'obligation conditionnelle est l'aléa des bénéfices : si celui-là ne constitue pas une condition potestative, — et nous avons déjà établi qu'il n'en constitue aucune (voir § 1er) — l'obligation ne peut être annulée comme ayant été contractée sous une telle condition. L'établissement du compte de participation n'apparaît en aucune façon dans le contrat, ni comme objet, ni comme condition : dès lors, il ne peut vicier la nature du contrat.

Cette fausse interprétation vient, croyons-nous, de ce qu'on a trop souvent l'habitude de ne voir dans le contrôle qu'un moyen de vérifier l'existence ou la non-existence des bénéfices. Or, il a bien plutôt pour objet de contrôler véritablement le calcul de la quotité distribuée ;

et comme tel, il ne peut donner lieu à aucune condition potestative.

Quoi qu'il en soit, le contrôle des comptes apparaissant comme une nécessité juridique, quelle forme est-il susceptible de revêtir pour ne pas léser les intérêts des patrons, tout en garantissant ceux des ouvriers ?

Il semble que la désignation d'un tiers expert par les ouvriers, sous condition d'acceptation par le patron, réalise le système le plus pratique et le plus discret. Ce tiers ne pourrait pas être le premier venu : il serait entendu que par ses fonctions et ses connaissances, il aurait une compétence spéciale en matière de comptabilité ; cette précaution aurait pour résultat d'éviter l'intrusion de politiciens ou de personnages malavisés, que le patron ne pourrait récuser sans exciter l'animosité des ouvriers.

Ajoutons que, pour assurer le bon fonctionnement du système, ce contrôle devrait être obligatoire. Si on en laisse l'option aux ouvriers, il arrivera le plus souvent que par une sorte de timidité et de fausse délicatesse, ils s'abstiendront d'y recourir, et l'institution deviendra caduque.

L'organisation qui consiste à soumettre le bilan à une délégation d'ouvriers nous paraît moins pratique, au moins dans les conditions actuelles, d'abord en raison de l'incompétence des ouvriers, ensuite parce que des malentendus pourraient surgir à la suite des explications fournies par le patron.

Il n'en serait peut-être plus ainsi, si celui-ci, poursuivant jusqu'au bout son œuvre de pacification, créait dans son entreprise, à côté de la participation, un organisme particulier destiné à faciliter le rapprochement entre ses ouvriers et lui. Nous visons le comité consultatif

dont la maison Goffinon a fourni un exemple étudié précédemment. Les Américains réservent à cette institution un nom bien caractéristique : pour eux, c'est le *Shop Council*, le conseil d'usine. Là, dans les réunions périodiques, où l'on cause *affaires*, employeur et employés apprennent à se connaître et à s'estimer réciproquement ; les défiances et les préjugés s'évanouissent ; les menus mécontentements de la vie quotidienne s'émoussent ; les réclamations sérieuses viennent au jour et souvent la seule discussion suffit à les apaiser.

Une telle organisation constitue pour les ouvriers une réelle et féconde école d'éducation : elle est le complément indispensable du régime participationniste bien entendu. Il y aurait évidemment moins d'obstacles, dans un milieu semblablement préparé, à remettre au conseil ou à une délégation de celui-ci le soin de vérifier si le bilan a été fidèlement dressé par le patron.

---

g) Clause de déchéance. — S'il n'est formulé aucune clause de ce genre, la participation est soumise à toutes les dispositions du droit commun relatives à la nullité et à la résolution des contrats.

Il suit notamment de là, que le maître n'a aucun droit de refuser, ni à son personnel en général, ni à l'un ou l'autre de ses ouvriers en particulier, le paiement de la part des bénéfices : car, si le maître ne satisfait point à son engagement, l'ouvrier est fondé soit à demander la résolution du contrat avec des dommages et intérêts, soit à forcer son patron à répartir les bénéfices s'il y en a (art. 1184 C. civ.). L'importance de cette dernière conséquence est considérable, non pour elle-même, mais parce qu'elle

conduit à établir en justice l'existence ou la non-existence des bénéfices (voir ci-dessus, *Contrôle des comptes*).

Mais il faut examiner en elle-même la clause de déchéance.

D'abord on ne pourrait admettre la stipulation très fréquente par laquelle l'ouvrier est déchu de ses droits acquis, s'il est congédié par son patron : il y a là en effet une condition potestative de la part de celui qui s'engage. Toutefois, si un règlement d'ordre intérieur fixe les cas de renvoi, le « pouvoir du patron de faire arriver le renvoi » se trouve, en fait, contenu entre des limites assez étroites pour lui enlever tout caractère arbitraire. De même, si l'ouvrier perd ses droits en cas d'infractions à certaines règles établies et connues de discipline, d'ordre ou de conduite.

La clause de déchéance prend souvent une autre forme : elle porte que tout ouvrier quittant l'entreprise perd ses droits à la part de bénéfices réservée à son profit ; une pareille clause n'a-t-elle dans le fond rien d'anti-juridique ? Il faut remarquer que, dans la pratique, il s'agit parfois non seulement de la part provenant de l'exercice social en cours, mais encore de parts accumulées de bénéfices antérieurs, — par exemple, lorsque tout ou partie du dividende de participation est retenu dans un but de prévoyance en vue de rendre l'ouvrier propriétaire de l'entreprise.

La jurisprudence s'est déjà prononcée contre une telle clause, non pas à l'occasion du contrat de participation, mais sur le point de savoir si, dans le contrat de louage pur et simple de services, l'ouvrier a le droit d'obtenir la restitution des sommes prélevées sur son salaire en vue de la

constitution d'une retraite. Il est vrai que, sur ce même point, d'autres décisions judiciaires ont consacré un système plus juridique mais moins équitable (1), en s'appuyant sur ce que la retenue opérée est le résultat d'un contrat librement consenti : autoriser l'ouvrier à se faire restituer ces retenues sous prétexte d'équité, serait ainsi lui permettre en réalité de briser le contrat.

Quoi qu'il en soit de cette controverse juridique, il reste qu'au point de vue de l'équité pure, la menace de déchéance de droits acquis aggrave singulièrement pour l'ouvrier les conséquences de la résolution de son engagement. Il ne faut pas, comme on l'a dit, que les parts de bénéfices réservées par le patron puissent être considérées comme un cautionnement que celui-ci retient pour se garantir contre toute velléité d'indépendance de la part de ses ouvriers.

Cette manière de procéder se rattache d'ailleurs encore à la conception patriarcale de la participation, que nous avons déjà maintes fois signalée au cours de la présente analyse.

S'il n'en était pas ainsi, si le patron n'entendait pas donner à la participation le caractère d'une libéralité l'autorisant à exiger de son personnel une sorte de déférence résignée, rien ne saurait justifier la déchéance du participant, pour cause de résiliation de contrat, d'indiscipline ou d'inconduite.

Les mesures d'ordre intérieur, les amendes, déjà tant décriées elles-mêmes, constituent pour l'industrie, un régime pénal naturel qui permet de proportionner le châtiment à la faute. Il n'existe aucune raison pour faire porter la pénalité sur le dividende de participation, comme s'il

(1) Cf. *Du louage de services des ouvriers*, par G. Cornil, ouvrage couronné par la Faculté de droit de Paris.

constituait un élément tout spécial de la rémunération du travail.

La participation ne vaut, disons-nous ailleurs, « que par le germe associatif qu'elle renferme ». C'est méconnaître ce caractère essentiel de la participation que d'y introduire une clause qui aurait précisément pour effet de rappeler à l'ouvrier son état de dépendance, — voire même d'éveiller en lui cette idée, qu'il n'a, en fait, aucun titre à toucher une part des bénéfices et que ceux-ci sont la chose de son maître.

*
* *

Résumé. — L'étude des divers éléments du contrat de participation démontre à l'évidence ce qu'un aperçu général de la nature de ce contrat avait déjà mis en lumière, à savoir *qu'il est une convention de droit commun* : aucune clause, ni condition, ne le met en dehors des règles et des principes du droit général des obligations.

Mais il résulte avec autant de force de l'examen détaillé qui vient d'être fait, que *certains éléments sont indispensables à l'existence juridique du contrat*. Et comme nulle institution n'est viable si le Droit ne la consacre, nous retiendrons de nos observations cet enseignement que pour assurer les progrès de la participation, il faut se résoudre à l'assujettir à quelques règles fixes et non s'évertuer à lui laisser, sous prétexte de souplesse, on ne sait quelle vague indétermination.

CHAPITRE II

DE LA CONSÉCRATION LÉGALE DE LA PARTICIPATION AUX BÉNÉFICES.

Nous avouerons sans détour que la question qui fait l'objet de ce chapitre nous paraîtrait à peine mériter l'attention, si l'insistance que certains apportent à la résoudre ne révélait de fâcheuses tendances pour l'avenir de la participation.

On s'est mis, récemment, en France surtout, à réclamer l'action de la loi en faveur de la participation. Cette intervention est sollicitée, pourrions-nous dire, à quatre degrés ; 1er degré : l'Etat doit rendre la participation obligatoire pour toutes les industries ; — 2e degré : l'Etat doit imposer la participation à titre de condition comme prix de faveurs légales ; — 3e degré : l'Etat doit insérer dans la législation civile la formule du contrat-type de participation ; — 4e degré : l'Etat doit introduire la participation dans les entreprises industrielles qu'il exploite pour le compte de la communauté.

Nous examinerons successivement ces quatre degrés d'intervention légale.

---

§ 1. — La participation obligatoire.

Il n'est pas nécessaire de s'arrêter longuement à cette conception. Ceux qui la produisent allèguent que « l'ouvrier et l'employé ont un droit absolu sur les plus-values de la production dans toute industrie, et que le patron qui garde pour lui seul toute la plus-value que produit le travail commet un acte criminel » (1).

L'analyse économique de la participation aux bénéfices a mis en lumière tout ce que cette argumentation a de spécieux. *Il n'y a pas*, avons-nous montré (Voir 2e partie, chap. I, § 1) *de répartition naturelle* — ni en faveur des patrons, ni en faveur des ouvriers.

En pratique, la proposition n'est pas différente de celle-ci : l'État doit obliger tous les industriels à majorer de x 0/0 les salaires de leurs ouvriers.

Cela ne soutient pas la discussion.

Fort sagement le Congrès international de la participation tenu en 1889 à Paris a refusé d'entrer dans cette voie, et il a proclamé que la participation « doit résulter uniquement, suivant les circonstances, de l'initiative du patron ou d'un vœu des ouvriers librement accepté par lui, au même titre que toute autre convention relative au travail ».

---

§ 2. — La participation conditionnelle.

Le premier pas dans cette voie a été fait en France à l'occasion du projet de loi sur les associations coopératives de production, de crédit et de consommation.

(1) Congrès de 1889 ; *Compte-rendu*, p. 245.

Ledit projet accorde aux sociétés coopératives divers avantages relatifs soit à leur mode de constitution, soit à des dispenses d'impôts. Il comprend un article 38 ainsi conçu :

« Les sociétés coopératives de production qui ont pour but l'exercice en commun de la profession des associés et qui utilisent des ouvriers ou employés recrutés en dehors de leurs membres, ne jouiront des immunités fiscales concédées par la présente loi que si elles font participer ce personnel aux bénéfices de l'entreprise.

« Cette participation devra consister dans la répartition de 50 0/0 au moins des bénéfices nets annuels, distribués au prorata des traitements et salaires des employés et ouvriers associés ou non, après que défalcation aura été faite de l'intérêt du capital jusqu'à concurrence de 5 0/0 et des autres prélèvements sociaux prévus par les statuts.

« Les statuts détermineront la faculté de contrôle reconnue aux participants, comme il est dit au titre VI de la présente loi. »

Dans le même sens, M. Alfred Naquet a déposé le 23 juin 1892 un projet de loi tendant à subordonner la personnification civile des sociétés anonymes à l'obligation de l'établissement de la participation : la loi prescrit de faire des réserves ; pourquoi n'imposerait-elle pas aux sociétés par actions l'obligation de faire participer leur personnel aux bénéfices ? M. Naquet demandait donc qu'après prélèvementde 6 0/0 au profit du capital, l'excédent soit partagé par moitié entre le capital et le travail.

A ces mêmes tendances se rattache aussi la proposition de loi, en date du 22 mai 1891, signée par M. Guillemet, député, et un grand nombre de ses collègues, et tendant notamment à ce que tout concessionnaire de l'Etat, des

départements ou des communes pour des travaux ou exploitations d'une durée de plus de cinq années, soit tenu d'accorder une participation dans les bénéfices aux ouvriers et employés dans sa concession, dans des conditions déterminées par un cahier des charges.

La proposition Guillemet avait d'ailleurs été précédée par plusieurs autres conçues dans le même esprit.

Toutes ces conceptions prêtent au même reproche de méconnaître les plus évidentes nécessités économiques.

Nous avons montré combien la participation est encore fragile aussi longtemps qu'elle ne rencontre pas un milieu absolument favorable ; nous avons établi qu'il y a des cas nombreux où non seulement le patron peut hésiter à l'introduire, mais encore l'ouvrier hésiter à l'accepter ; nous avons rappelé qu'elle ne s'adapte pas également bien à toutes les industries... Et l'on rêverait d'uniformiser des conditions si diverses en rattachant l'obligation de la participation à des conditions d'application qui lui seraient totalement étrangères ! Ne serait-ce pas la condamner à un fatal insuccès, et la ruiner ainsi devant l'opinion et devant l'industrie ?

Il s'agit d'ailleurs d'autre chose encore que de servir ou de desservir la cause de la participation. Il s'agit tout simplement de savoir si l'Etat a le pouvoir, non pas de réglementer les conditions du travail, mais de répartir la richesse privée par voie d'autorité. Or, l'Etat n'a pas ce pouvoir dans les conditions sociales où nous vivons ; nous ne disons même point qu'il n'en a pas le droit, mais qu'il n'en a pas le pouvoir, c'est-à-dire que le sentiment public des démocraties modernes ne supporterait pas un instant une intervention légale du genre de celle qui nous occupe.

Il faut bien noter, en effet, qu'aucune autre considéra-

tion que celle de la justice distributive n'inspire les auteurs de ces propositions. Il n'est pas question, comme pour la limitation de la journée de travail, de l'intérêt des individus et de la nation ; on ne parle même pas de la nécessité de soustraire le travail humain aux abus de la concurrence, comme pour l'établissement du minimum de salaire dans les adjudications publiques. Non ! l'Etat décrète d'autorité que toutes les entreprises de telle nature et sans distinction d'industrie, sont tenues, à peine d'inexistence légale, ou de dépréciations diverses, de répartir suivant telle formule les bénéfices réalisés !

Au point de vue économique, cela pourrait se traduire ainsi : « Toutes les entreprises de telle nature sont tenues d'adopter comme mode de rémunération du travail le système dit participation aux bénéfices. » Que l'on imagine une proposition de loi conçue en ces termes : « Le système de l'échelle mobile des salaires est rendu obligatoire pour toutes les entreprises industrielles qui sollicitent la personnification civile », — et que l'on se figure l'accueil de l'opinion !

Pourquoi donc prêter à la participation nous ne savons quel pouvoir magique et quelle forme surnaturelle ?

Bien des gens voient du socialisme où il n'y en a guère : mais ne point l'apercevoir dans la fonction de répartiteur des bénéfices que s'arrogerait l'Etat, c'est faire preuve d'un inconcevable aveuglement. En Angleterre, le pays où a pris naissance la réglementation du travail, une semblable proposition soulèverait un immense éclat de rire.

---

§ 3. — Le contrat-type de participation.

C'est cette proposition qui présente l'intérêt juridique le plus réel. Déjà, l'on constate un acheminement vers la rédaction d'un contrat-type de participation, dans le texte du titre VI du projet de loi français sur les associations coopératives (Voir annexe n° X).

Dans ce système, le législateur se borne à intervenir pour créer le droit commun d'un nouveau contrat, régissant les intéressés pour autant qu'ils ne déclarent pas s'y opposer.

Une question préalable se pose : « Y a-t-il lieu de formuler les règles d'un contrat particulier pour la participation aux bénéfices ? »

Jusqu'à ce jour, aucune difficulté n'a surgi par suite de l'absence de dispositions spéciales. C'est que le droit commun des obligations pourvoit à toutes les interprétations; l'analyse juridique de la participation a montré combien celles-ci sont aisées, lorsqu'on prend soin de s'en tenir aux faits et à la doctrine.

Dans aucun pays autre que la France, cette aspiration vers la consécration légale de la participation ne s'est manifestée. En Angleterre, où les applications récentes sont les plus nombreuses, on ne songe nullement à formuler un nouveau contrat ; les plus fervents zélateurs du « mouvement des profits », ainsi qu'on le nomme, ne soulèvent pas même le point de vue juridique.

Au surplus, la participation aux bénéfices des directeurs, gérants, commis et contremaîtres, existe dans un nombre considérable d'établissements, et l'on n'a jamais eu l'occasion de signaler à propos de ces applications une lacune

ou une défaillance de la loi. La participation revêtirait-elle pour les ouvriers une forme spéciale ?

Ces contrastes s'expliquent, si l'on recherche la véritable portée de la revendication du contrat-type.

On remarquera qu'en fait, il n'y a rien autre dans le titre VI du projet de loi dont il s'agit, que ces deux affirmations :

1° La participation aux bénéfices n'entraîne pas la participation aux pertes ;

2° Les ouvriers participants peuvent renoncer au contrôle des comptes.

On voudra bien reconnaître qu'il est peut-être excessif de faire intervenir la loi pour consacrer des vérités aussi évidentes. Quant à la première, ni la doctrine, ni la jurisprudence n'ont jamais varié ; elles se sont toujours rencontrées avec le bon sens et la science. Quant à la seconde, on peut trouver étrange que les dispositions codifiant la matière commencent par prévoir le cas où la convention est nulle, comme s'il était besoin de constater le caractère licite de cette nullité. Si les participants renoncent au droit de contrôle, il n'y a pas matière à contrat : cela va de soi.

D'un autre côté, si l'on se reporte à l'analyse juridique des divers éléments du contrat de participation, on sera frappé des grandes lacunes du texte législatif qui nous occupe.

Il ne peut donc être question ici d'une consécration, même sommaire, de la participation par la loi.

Ce que visaient les auteurs et les partisans de la proposition, c'était simplement de faire rédiger, suivant l'expression de l'un d'entre eux, « l'acte de naissance officiel » de la participation. Et comme certains patrons ne sont pas

éloignés de se rallier à celle-ci, pourvu qu'on leur garantisse que leurs ouvriers ne s'immisceront pas dans leurs affaires, on s'est empressé de leur donner cette satisfaction légale, mais platonique. D'autre part, l'opinion vulgaire aimant à se retrancher derrière « l'argument des pertes », pour justifier son opposition à la participation lorsqu'elle s'applique aux ouvriers, on a saisi l'occasion de lui donner, sous la forme d'un article de loi, une leçon d'économie politique et de droit.

Réduit à ces proportions, le titre VI proposé apparait plutôt comme une manifestation de propagande que comme une consécration légale.

L'exposé des motifs semblait d'accord avec M. Gonse pour le reconnaître : « Les dispositions législatives, y lisait-on, peuvent être utiles pour dissiper toute incertitude, mais elles ne changeront pas le principe même (1). » — « Les maisons qui ont déjà adopté la clause de renonciation en auront plus de sécurité et il y a lieu d'espérer que, dès que la légalité de cette clause sera à l'abri de toute contestation, nombre d'établissements, aujourd'hui hésitants, entreront dans la voie de la participation. »

Mais encore faut-il se demander si l'on n'y perdrait pas plus qu'on y gagnerait. Il est hors de doute que l'espèce de protection légale accordée par la loi à la clause de renonciation induira tous les industriels participationnistes à s'y rallier. Or, la loi accomplirait peut-être ainsi une tâche bien regrettable : personne ne peut douter, en effet, que l'avenir de la participation soit lié à la reconnaissance du droit de contrôle ; dès à présent, l'exemple de l'Angleterre est là pour le démontrer Qu'on laisse les formes

(1) Rapport cité.

non contractuelles surgir spontanément et grandir même, là où le milieu s'y prête : mais qu'on hésite à donner la sanction toute puissante et d'ailleurs purement formelle de la loi à des arrangements qui restent malgré tout précaires et dépourvus de sanction !

Ce n'est point à dire qu'il faille renoncer à toute idée de codifier le contrat de participation ; mais en ceci comme en beaucoup d'autres choses, il faut laisser le temps faire son œuvre. Lorsqu'il s'agit de compléter le droit commun, le législateur doit moins créer que consacrer, et cette réserve ne paraît nulle part plus opportune que dans les délicates matières qui touchent à l'organisation sociale.

Une autre voie s'ouvre d'ailleurs devant ceux qui veulent donner à la participation la consécration de la loi ; et elle est même, à notre sens, la seule dans laquelle il soit possible d'entrer en restant fidèle aux enseignements de la pratique et de la science.

La participation aux bénéfices est une modalité du contrat de travail, avons-nous conclu : c'est donc à ce chapitre de la législation civile qu'elle doit être rattachée. Ainsi en a pensé le législateur belge, par exemple, dans le projet de loi sur le contrat de travail, déposé par le Gouvernement ; ainsi en a pensé aussi M. René Goblet, lorsqu'il a présenté à la Chambre française un projet sur le même sujet.

C'est parmi les prescriptions relatives à la rémunération fournie par le chef d'entreprise, que doit figurer la participation aux bénéfices : il doit être stipulé que l'établissement du salaire est fait d'après telles bases que les parties jugeront convenir, sans qu'il y ait lieu d'en tenir compte pour la qualification des rapports juridiques ;

ainsi, le fait de fixer le salaire à la pièce ou d'après une échelle mobile, ne modifierait pas plus les conditions générales du contrat de travail, que ne le ferait l'attribution conventionnelle d'une part dans les bénéfices de l'entreprise, à titre de complément du salaire proprement dit (1).

Du même coup, se trouverait éliminée toute une série d'objections, que nous voudrions appeler *parasitaires*, notamment celle relative à la participation aux pertes, et la consécration légale serait bien plus réelle que par une législation hybride et sans fondement.

---

§ 4.— La participation légale dans les entreprises publiques.

Un projet de loi déposé par M. Guillemet à la Chambre des députés de France, tend à ce que l'Etat organise lui-même la participation dans toutes les usines, manufactures et exploitations qu'il gère, et dont il met en vente les produits, ainsi que dans les chemins de fer qu'il exploite lui-même.

Dans les usines et manufactures qui fabriquent des produits frappés d'un impôt dont le montant est incorporé dans le prix de vente (allumettes, tabac) on déduirait l'impôt pour déterminer le prix réel de vente.

Dans les usines et manufactures que l'Etat gère lui-même, sans en mettre en vente les produits (Sèvres, Beauvais, Gobelin), les employés et les ouvriers seraient intéressés à la production. L'estimation des objets fabriqués serait faite par un délégué de l'administration et

(1) Cf. Projet de loi belge sur le contrat de travail (séance du 27 novembre 1896), p. 4.

un ouvrier ou employé désignés par leurs collègues, et, en cas de désaccord, par un arbitre désigné par les parties.

Le principe dont s'inspire cette proposition est fort en honneur dans les pays anglo-saxons (Angleterre, Australie, Etats-Unis) : il tend à faire de l'Etat ou plus généralement de tout pouvoir public un *employeur modèle*. Ainsi se trouve réservée à l'action légale un mode nouveau d'initiative, dont les résultats peuvent être féconds. Nulle autorité n'est mieux outillée que l'Etat, pour faire des expérimentations sociales ; et nulle non plus n'exerce dans certains pays une aussi forte influence sur les arrangements que concluent les particuliers.

Pour le cas spécial de la participation, des réserves doivent cependant être faites : certaines entreprises publiques ne réalisent pas de bénéfices au sens propre du mot ; les chemins de fer, par exemple ; il pourrait être difficilement question d'y instituer le régime nouveau. C'est pourquoi la condition fondamentale est que les produits fabriqués soient mis en vente. Même dans ce cas on pourrait objecter, non sans raison, qu'en réalité les services publics ne sont jamais exploités en vue de la réalisation de bénéfices, et que, par là, ils ne peuvent être assimilés à des entreprises privées.

A quoi l'on serait autorisé à répondre que, si la participation a pour effet de réduire le prix de revient, l'intérêt public exige qu'elle soit introduite.

En tout état de cause, ce mode d'intervention de la loi ayant nécessairement une portée fort restreinte, le prestige de la participation aux yeux des particuliers ne s'en trouverait pas sérieusement rehaussé.

QUATRIÈME PARTIE

CONCLUSIONS

QUATRIÈME PARTIE

CONCLUSIONS

Nous pouvons, à présent, formuler en connaissance de cause les conclusions qui se dégagent de cet examen de la participation au triple point de vue des faits, de la science économique et du droit.

La participation aux bénéfices, représentée par les patrons comme une libéralité, par les ouvriers comme une restitution et par les idéalistes comme une association, n'est autre chose qu'un mode de rémunération du travail.

Comme telle, elle ne constitue pas, dans le domaine économique, une institution d'exception : elle accentue simplement avec plus d'évidence la tendance d'évolution des modes de rémunération du travail, qui pousse, conformément à la nature des choses, le capital à reconnaître dans le travail la personnalité du travailleur, et à lui faire partager les chances de l'entreprise commune.

Comme telle encore, elle apparaît sous une forme qui, sans se trouver susceptible d'application générale, ni arbitraire, doit être regardée, au point de vue théorique, comme économiquement, moralement et socialement supérieure aux systèmes de rémunération connus jusqu'à ce jour. Economiquement, parce que, d'une part, pouvant compléter chacun de ces modes de rétribution, elle ajoute à leurs avantages propres celui d'embrasser tous les éléments de la productivité du travail, et que, d'autre part,

parmi les diverses méthodes qui visent à intéresser le salarié aux résultats commerciaux des entreprises, elle contribue plus que toute autre à l'amélioration de sa prestation en travail ; — moralement : parce qu'elle dégage la responsabilité de l'ouvrier, et affirme sa dignité d'homme; — socialement, parce qu'elle exerce la fonction conciliatrice de rapprocher les co-partageants des richesses produites.

Comme telle, enfin, elle reste un régime d'avenir, exigeant pour son plein développement un ensemble de conditions spéciales, qui tendent d'ailleurs, de plus en plus, à former les éléments constitutifs du milieu industriel.

Néanmoins, il est probable que, dans la pratique, les employeurs tarderont longtemps encore à apercevoir l'intérêt qu'ils auraient à faire l'essai loyal de ce régime, parce que, dans leur généralité, ils ne reconnaissent pas les titres que peuvent faire valoir les salariés à prendre une part des bénéfices. Quant aux ouvriers ils préféreront, plus longtemps encore sans doute, s'en tenir à une rémunération certaine, tout en s'efforçant, par d'autres moyens, de proportionner le revenu qu'ils tirent de leur travail, à celui que les employeurs tirent de leur capital.

En somme, comme « le droit ne se forme qu'au prix des luttes (1) », il semble que le régime de la participation aux bénéfices, qui, par sa nature même, ne saurait dépouiller entièrement le caractère de tutelle patronale, ne contribuera pas notablement à favoriser l'accroissement de la part du travail dans le produit des industries, accroissement qui constitue le principe directeur de l'évolution économique des démocraties modernes.

De plus, les esprits ne sont pas préparés à l'application de ce régime, parce qu'ils n'en aperçoivent pas la portée :

(1) Von Ihering, *La lutte pour le droit.*

les zélateurs de la participation doivent donc avant tout la présenter sous son véritable aspect, la rattacher aux modes de rémunération du travail qui s'en rapprochent le plus, et montrer qu'elle ne diffère même pas, dans son principe, de la forme actuelle du salariat pur et simple. Sur ce terrain, ils doivent se montrer irréductibles et se garder d'accepter, par impatience du succès, des compromissions quelconques avec des théories bâtardes.

C'est assurément un haut et rare patronage que celui de la philanthropie, et ce n'est point un des moindres mérites de la participation que de pouvoir s'en autoriser : le caractère élevé de son principe est par là puissamment affirmé, car ce qui vient du cœur des hommes ne peut être qu'excellent.

Mais la participation peut se recommander aussi de la science et de la pratique, et peut-être son pouvoir d'expansion serait-il augmenté, si elle était ouvertement revendiquée par l'une et par l'autre. Les patrons qui l'introduiraient dans l'outillage économique de leur entreprise, sauraient alors que, pour que les institutions consacrant les relations entre employeurs et salariés ne soient point caduques par essence et exposées aux chocs de l'évolution, elles doivent être fondées sur l'autonomie des individus et tendre à leur émancipation.

Les pouvoirs publics et les grands corps constitués peuvent, dans le même sens, jouer un rôle important, en multipliant les encouragements et en favorisant les initiatives. Plus fécond encore serait le concours militant de cette puissance souveraine des temps modernes : l'Opinion publique, qui, seule, parfois, décide du sort des réformes.

Mais l'avenir de la participation est surtout aux mains

des ouvriers : il est visible que,s'ils lui apportaient le puissant concours de leurs organisations,un pas immense serait franchi. Ils restent évidemment seuls juges du moment où leurs intérêts leur dicteront ce ralliement : encore ne serait-il pas inutile de tenter sur ce point leur éducation préparatoire.

Education de l'opinion, éducation de l'employeur et des salariés : dans cette voie, tout est à faire. La pensée qui est à la base de la participation des ouvriers aux bénéfices est celle même qui domine le développement économique de ces temps-ci; aucun des dévouements qui lui seront consacrés ne sera perdu pour le progrès et la paix sociale.

APPENDICE

LA PARTICIPATION COLLECTIVE

extraits : les dépenses destinées aux œuvres ouvrières (assurances, pensions, logements, etc.) ne doivent-elles pas être inscrites sous la rubrique Frais généraux ?

Un grand nombre d'usines procèdent de la sorte : celles qui adoptent la participation collective, visent à empêcher une majoration excessive du prix de revient. « Quelques-uns estiment en effet, que mieux vaut réduire le prix de revient afin de faciliter l'écoulement des produits et d'augmenter le bénéfice, puis de prélever sur celui-ci le tantième qui alimente les institutions dont nous parlons (1). » Quoi qu'il en soit, cette divergence témoigne une fois de plus de la faiblesse intrinsèque de la participation collective.

L'organisation de la participation collective ne présente que deux traits distinctifs : le fonds de la donation ; sa destination.

1°) *Fonds de la donation.* — Il peut être déterminé, *a*) par un tantième sur les bénéfices, ou *b*) par une somme globale fixe.

a) La maison Steinheil, Dieterlen et C°, filature de coton à Rothau (Alsace) consacre, depuis 1847, 10 0/0 des bénéfices à la Caisse de secours, de retraite et des veuves, ainsi qu'à des prêts hypothécaires à 5 0/0 aux ouvriers en vue de l'achat ou de la construction de maisons. De 1847 à 1888, le « compte ouvriers » a reçu 310.788 francs.

b) La maison Dollfus-Mieg, réalise le plus complet exemple de participation collective avec prélèvement fixe : l'annexe XX décrit l'organisation en vigueur.

L'imprimerie nationale (rue Vieille du Temple, Paris), fait participer les employés et ouvriers aux bonis, sous

(1) Cf. Conférence citée de M. Delvaux, p. 80.

forme de secours en cas de maladie et de pensions de retraite.

2o) *Destination de la donation.* — L'exemple de MM. Dollfus-Mieg et Cᵒ, montre à quelle diversité d'emplois peut conduire la participation collective. D'autres se rencontrent encore.

Les entreprises de MM. Dolge et Laroche-Joubert qui pratiquent la participation directe sur une large échelle, n'en accordent pas moins des gratifications collectives, l'une en faveur d'un cours-conférence donné à l'usine, l'autre pour la création et l'entretien d'écoles professionnelles.

La Compagnie des mines d'Anzin subventionne des écoles, des asiles, des cours techniques, des églises; elle a organisé un service de santé dont les cinq médecins soignent gratuitement les ouvriers malades ou blessés ; elle donne gratuitement le charbon à ses ouvriers ; elle alloue 50 0/0 par jour à la femme et 25 0/0 à chacun des enfants des ouvriers appelés sous les drapeaux; elle reçoit leurs épargnes jusqu'à concurrence de deux mille francs.

Signalons que la onzième question du Congrès de 1889 était consacrée à l'emploi du fonds collectif de participation. L'annexe nᵒ XI renferme la décision prise par l'assemblée.

---

facteurs. Il n'y avait donc plus que deux parties prenantes à considérer et j'ai admis qu'elles étaient égales.

Ainsi que je l'ai expliqué déjà, le quart des bénéfices est réparti entre les ouvriers et les trois quarts sont appliqués à l'amortissement. Plus tard, lorsque l'amortissement sera achevé, 40 0/0 du bénéfice seront attribués à la main-d'œuvre, part égale au capital amorti et ne touchant plus aucun intérêt, et le reste sera accumulé pour la dotation des caisses de secours, de retraites, etc. Actuellement, le quart du bénéfice total est réparti entre tous les ouvriers de la manière suivante :

Les deux tiers de cette somme sont donnés inégalement aux contremaîtres et premiers ouvriers, ayant une responsabilité et une autorité dans l'atelier ; le tiers restant est distribué aux ouvriers eux-mêmes d'après leur salaire et au moment du terme d'avril.

Et maintenant, qu'est-ce que le bénéfice ? Comment faut-il le calculer ?

Je suppose naturellement que la probité la plus scrupuleuse dirige toutes les recherches ; que, par suite, les affaires personnelles du patron soient rigoureusement séparées des comptes commerciaux, le patron ne devant jamais toucher que sa part. Malgré tout, on rencontre à chaque instant un certain nombre de recettes et de dépenses qu'on ne sait dans quel compte classer.

Comment distinguer nettement, par exemple, entre l'entretien ou l'accroissement de valeur du matériel et de l'immeuble ? Comment savoir si le prix de vente des outils hors d'usage doit entrer dans le bénéfice ou l'amortissement du capital ?

L'inventaire, tel qu'on le pratique ordinairement, ne peut donner ici aucune indication sérieuse, malgré les préjugés courants. Cet inventaire est nécessaire, en ce qu'il apprend au commerçant s'il doit modifier quelque chose à son train de vie ou de travail : mais on ne peut rien lui demander de plus. Un inventaire industriel n'est, en effet, que le relevé de l'outillage, des matières premières, des objets en cours de fabrication et des produits terminés. Or, la comparaison de deux inventaires successifs accuse un accroissement de matières premières ou de produits fabriqués. Que va-t-on en conclure ? Le directeur a profité de la baisse des matières pour accroître son stock, ou bien il a fait travailler ses ou-

vriers pour le maintenir et en vue de commandes à venir ; dans les deux cas, il a fait une spéculation parfaitement légitime, mais inachevée au moment de l'inventaire : il a préparé des bénéfices futurs ; c'est une réserve de fonds organisée d'une façon particulière.

Mais le prix qui va être attribué dans l'inventaire à ces marchandises est un prix de convention, il ne peut pas servir à la détermination d'un bénéfice à partager. Tant que l'affaire n'est pas terminée et les marchandises vendues, leur valeur marchande, soumise à des fluctuations de prix extérieures, est impossible à fixer. Dans le cas que je suppose, que distribuera-t-on alors ? Les objets eux-mêmes, en nature, cela n'a pas de sens ; la valeur attribuée à ces objets, mais c'est une valeur de convention, non définitive, et c'est faire une spéculation hasardeuse que de la considérer comme réellement acquise.

Et pourtant, que faire ? Aux ouvriers qui ont beaucoup travaillé pendant l'année, qui voient le magasin de réserve grossir sensiblement, comment faire comprendre qu'il n'y aura pas de répartition cette année et que le bénéfice est mis de côté pour être distribué plus tard ?

Je considère que l'inventaire industriel doit être conduit, chaque année, uniquement dans le but de montrer les points faibles de la fabrication, de remettre sous les yeux du patron les pièces défectueuses ou perdues au fond des boîtes et de donner la bonne proportion des pièces à faire fabriquer d'avance. Cela seul est assez important pour expliquer la nécessité de cet inventaire, sans qu'on lui demande ce qu'il ne peut pas donner, la détermination du bénéfice à partager.

Mon entreprise est arrivée à ce point d'équilibre, où elle ne croît plus que lentement et où les bénéfices peuvent n'être plus appliqués uniquement à l'augmentation du chiffre d'affaires. Comme je l'ai déjà dit, j'attribue les trois quarts de ces bénéfices à l'amortissement du capital engagé. La valeur de la maison a été fixée une fois pour toutes avec justice et sans exagération : et, dans cette valeur est comprise une abondante provision de matières premières et de matières fabriquées. J'ai admis que l'accroissement ou la diminution des réserves, n'altérait pas la valeur de la maison : ce sont des opérations normales, qui se compensent

dans une période de plusieurs années. Je n'ai plus alors qu'à faire l'inventaire de la caisse et de la comptabilité ; la différence entre les recettes et les dépenses donne le bénéfice annuel.

On va se récrier : mais si vous épuisez vos réserves, vous diminuez la valeur de la maison pour accroître le bénéfice ! Parfaitement. Seulement, comme les trois quarts de ce bénéfice sont consacrés à l'amortissement, je ne fais un sacrifice que sur le quart de la somme, — puisqu'on appelle un sacrifice ce qui devrait être considéré comme une avance gagée sur la valeur morale des hommes. Et les années suivantes, mes ouvriers comprennent sans grandes explications, que, les magasins étant vides, il faut les reconstituer, puisqu'on ne travaille pas sans matières premières, ni sans réserves de marchandises.

Cette méthode de détermination du bénéfice n'est peut-être pas plus rigoureusement exacte que toute autre, car les résultats définitifs d'une entreprise ne peuvent vraiment se connaître qu'à la liquidation, à la fin de cette entreprise. Mais elle a l'avantage d'être simple, claire, et de ne rien engager pour l'avenir.

En faisant le relevé des recettes et des dépenses, on rencontre bien encore quelques difficultés analogues à celles qui ont été rencontrées dans l'inventaire industriel. Toutes les affaires ne se font pas au comptant, elles ne sont pas toutes terminées à jour fixe. Parmi les clients, un certain nombre paie longuement et tous n'ont pas encore réglé leur compte au moment de la répartition. Que faire alors ? Ne pas regarder comme payées les sommes dues, c'est souvent restreindre considérablement le bénéfice ; les regarder comme encaissées, c'est courir une chance et dans tous les cas, c'est brouiller les exercices et rapporter à une autre année, et peut-être à d'autres personnes, le bénéfice d'une année antérieure.

Toutes ces questions de détail se résolvent au fur et à mesure qu'elles apparaissent. Il faut avoir soin seulement de noter, à chaque fois, la marche adoptée, afin de la retrouver plus tard, à un autre moment où, les circonstances extérieures étant changées, on est souvent étonné d'avoir accepté telle solution plutôt que telle autre : tant il est vrai que, dans ces multiples détails, la vérité et la justice sont entièrement relatives.

Il reste à résoudre encore cette grande difficulté : l'intérêt du

capital doit-il être compté parmi les dépenses annuelles, ou faire l'objet d'un prélèvement sur les bénéfices ? Ce n'est qu'une difficulté théorique : car, en réalité, les deux systèmes reviennent au même ; mais de l'idée que l'on se fait de l'intérêt du capital peuvent résulter des conséquences considérables.

Les uns affirment que l'intérêt du capital doit se confondre avec le bénéfice et former le dividende : le capital seul courant des risques doit avoir une part prépondérante dans la répartition; sa part peut être nulle dans les mauvaises années, il y aura compensation dans les bonnes. Les autres assurent que l'intérêt du capital est une dépense ordinaire, au même titre que le salaire de la main-d'œuvre : si le capital n'avait pas été placé dans l'industrie, il aurait été placé en rentes sur l'Etat et recevrait une certaine rémunération : de ce que l'intérêt et le salaire ne se paient pas aux mêmes époques, il ne faut pas les croire de nature différente.

Pour moi, je pense qu'ici, comme en bien des choses, l'équité est entre les deux systèmes. Puisque le personnel et l'outillage remplissent les mêmes fonctions, il est juste que le capital reçoive un salaire comme la main-d'œuvre, mais il est juste aussi que ce salaire soit variable comme l'est celui de la main-d'œuvre : fort dans les bonnes années, faible dans les mauvaises. Quand l'outillage produit moins d'ouvrage, il n'est pas juste de le payer comme s'il travaillait à force. Aussi ai-je pris dans les vingt dernières années, les deux chiffres d'affaires, le plus fort et le plus faible, et je compte l'intérêt du capital à un taux variant entre le chiffre d'affaires, de 3 à 6 0/0.

J'ai considéré mon industrie comme une entreprise faite en commun par moi, qui ai fourni le capital et qui dirige la maison, et par un certain nombre d'ouvriers remplissant quelques conditions connues d'avance. Avant toutes choses, il faut que l'entreprise rembourse le capital : c'est une dette, et la maison ne sera entièrement libérée qu'à l'extinction de cette dette. Alors seulement, les bénéfices seront partagés en parties égales ; jusque-là, les dépenses sont grevées d'un intérêt et les trois quarts des bénéfices sont employés à amortir la dette. Le reste est partagé entre tous les ouvriers et le directeur n'a que sa part.

ANNEXE N° II

Seconde note sur la confection du bilan d'une entreprise participationniste. — Cas d'une entreprise individuelle.)

Extrait du rapport de M. Moutier au Congrès de 1889.

Lorsqu'on est en présence d'une entreprise individuelle, la situation n'est plus la même, puisque le chef de l'établissement assume sur lui toutes les charges de la gérance. En réalité, quand le patron veut arriver à une répartition franchement équitable, il ne peut se dispenser d'agir comme s'il existait un acte de société moralement contracté avec son personnel. Il aura donc à constituer son apport, fonds, marchandises, matériel, espèces. Ce capital sera productif d'intérêts calculés d'après un taux de 5 à 6 0/0. Aucune difficulté sérieuse ne se présentera pour fixer les amortissements, qui varieront de 5 à 10 0/0 suivant l'importance de la maison. Reste à déterminer le montant de la somme que le patron a l'intention de prélever, avant tout partage, pour ses frais de gérance. Comment apprécier ces frais ?

Il ne peut être question un seul instant de faire subir aux émoluments du patron les fluctuations des bonnes et des mauvaises années ; il faut donc chercher un point de départ immuable. L'apport du capital patronal semble tout indiqué, il est généralement fondé sur l'importance des opérations ; en vue des risques industriels, nous lui avons déjà servi des intérêts calculés à un taux franchement rémunérateur ; c'est pourquoi il paraît admissible d'attribuer seulement au patron, à titre de traitement, une somme de 3 à 5 0/0 du capital engagé par lui, qui, n'excédant guère ses besoins journaliers, peut être comparable au salaire de l'ouvrier. Ajoutons qu'en réduisant ses prélèvements mensuels, le patron retrouve dans une répartition plus importante des bénéfices annuels une juste rémunération de son travail de direction.

On peut objecter que certaines industries n'exigeant pas de grands capitaux, il résulterait du système proposé que la rétribution du patron ne serait plus en rapport avec les services qu'il rend par son esprit d'initiative et son expérience. Aussi, dans le type d'association que je me suis plu à constituer, n'ai-je pas omis de faire figurer dans l'apport patronal l'estimation du fonds, moyen par lequel il est facile de tenir compte de la valeur intellectuelle de celui dont la personnalité est une cause directe du succès de l'entreprise.

ANNEXE N° III

Note sur le mode de répartition du dividende de participation : projet de comptabilité en cas de « cantonnement par atelier ».

Extrait du rapport de M. Dubois au Congrès de 1889.

Prenons pour type un établissement qui occupe de nombreux ouvriers, puisque la question ne se pose pas s'il s'agit d'un personnel restreint, où l'esprit de solidarité s'établit plus aisément.

Le capital est de trois millions de francs.

Les participants que l'on veut intéresser aux bénéfices sont au nombre de 238, dont 22 employés et 216 ouvriers, divisés en six ateliers. La moyenne des salaires annuels dont on veut faire la base de la répartition est de 2.200 francs.

En instituant la participation, le patron a considéré qu'il pourrait prélever sur ses bénéfices un quantum de 15 0/0, qui permettrait de distribuer aux intéressés, dans les années ordinaires, 10 0/0 environ de leur salaire.

La forme d'écriture à adopter pour la répartition de ce quantum paraît devoir être peu compliquée. Il suffira, en effet, d'ouvrir au compte général « Exploitation » une colonne distincte pour chaque atelier.

Au débit, figureront la paie des ouvriers, les achats de matières premières et toutes les autres dépenses qui peuvent être spécialisées.

Le crédit comprendra le chiffre d'affaires, c'est-à-dire les sommes facturées aux clients, également décomposées en fractions correspondantes à chacun des ateliers qui ont contribué à l'exécution du travail. Le registre qui sert à l'inscription des commandes et à la rédaction des factures portera les mêmes divisions, les mêmes détails, et le comptable, à la fin du mois, les transcrira

facilement et dans la même forme au compte général d'exploitation.

La différence entre le débit et le crédit de chaque atelier constituera le bénéfice brut, dont on déduira le montant des frais généraux que nous supposerons être de 10 0/0 du chiffre d'affaires, et l'intérêt du capital à 5 0/0, soit un total de 15 0/0, dont chaque branche supportera une part en proportion de son chiffre d'affaires. C'est sur le bénéfice net ainsi obtenu que le patron prélèvera la participation de 15 0/0 qu'il destine à son personnel.

Dans un esprit de justice, il entend que cette participation ait pour résultat, la première année tout au moins, de donner à chaque intéressé, à quelque branche de l'usine qu'il appartienne, une somme égale et proportionnelle à son salaire. Mais il se trouve en présence de résultats très différents dans les divers groupes de participants. Ainsi, l'atelier A, composé de 82 ouvriers, a produit un bénéfice net de 60.000 francs, tandis que l'atelier B avec 55 personnes a donné 187.500 francs. Afin d'égaliser les parts, il faut donc que le patron cherche une base de répartition différente pour chaque atelier. Ce calcul pourrait être le suivant.

Nous appellerons *quantum général de prélèvement* les 15 0/0 que le patron consent à distraire de ses bénéfices pour distribuer à son personnel, et *quantum spécial de participation d'atelier* le chiffre qu'il faut prendre sur le bénéfice net de chaque branche pour donner à tous les participants une part égale de 10 0/0 du salaire. Ce quantum, fixé une fois pour toutes à l'origine, et pour un premier exercice considéré comme normal, restera le même pour les années suivantes. Ainsi, pour les ouvriers de l'atelier A, le quantum de participation sera 30 0/0 des bénéfices réalisés dans ce même atelier ; pour l'atelier B, il sera de 6,45 0/0, et ainsi de suite, chaque groupe ayant un quantum de participation en rapport avec le bénéfice qu'il a réalisé et le nombre de participants qui le composent. Quant aux employés qui ne sont attachés à aucun service déterminé, et qui concourent à la marche générale de la maison, leur quantum de participation sera calculé sur le bénéfice net total. La somme des participations de tous les groupes formera les 15 0/0, que le patron a voulu distribuer.

Ces résultats, égaux pour tous à l'origine, se modifieront sans doute les années suivantes, en hausse pour les uns, en baisse pour les autres, suivant la chance des affaires, le travail et le zèle des participants. L'important est que tous les groupes, au début, partent ensemble et sur un même pied, chacun devant, dans la suite, s'efforcer de gagner du terrain ou tout au moins de conserver son rang.

Spécimen d'une répartition de bénéfices dans une participation cantonnée par atelier.

Ateliers.	Répartition du capital par atelier.	Chiffre d'affaires.	Bénéfices bruts.	Frais généraux 10 0/0 du chiffre d'affaires.	Bénéfices nets.	Nombre de participants	Salaires à raison de 2.200 fr. par participant.	Participation à raison de 10 0/0 de salaires.	Quantum de répartition des bénéfices nets. (Colonne 6).
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	Francs.	Francs.	Francs.	Francs.	Francs.		Francs.	Fr.	
Atelier A	800.000	800.000	180.006	120.000	60.000	82	180.400	18.000	30 °/₀ sur 60.000
— B	750.000	750.000	300.000	112.500	187.500	55	121.000	12.100	6.45—187.500
— C	150.000	150.000	40.000	22.500	17.500	18	39.600	3.960	22.68—17.500
— D	300.000	300.000	70.000	45.000	25.000	35	77.000	7.700	30.80—25.000
— E	80.000	80.000	30.000	12.000	18.000	20	44.000	4.400	24.45—18.000
— F	920.000	920.000	180.006	138.000	42.000	6	13.200	1.320	3.14—42.000
Bureaux.	»	»	»	»	»	22	48.400	4.840	1.38—350.000
Totaux et moyenne	3.000.000	3.000.000	800.000	450.000	350.000	238	523.600	52.360	15 °/₀—350.000

ANNEXE N° IV

Note sur les applications de la participation aux bénéfices dans les Sociétés coopératives de consommation et de production.

La participation figure au nombre des trois modes employés pour la rémunération du personnel des sociétés coopératives de consommation, tels que les définissait M. Jacques, dans son Rapport au Congrès coopératif de Paris, en septembre 1891 :

A. Rémunération par traitement fixe ;

B. Rémunération par remises proportionnelles au chiffre des ventes avec allocation de certaines indemnités spéciales ;

C. Rémunération par traitement fixe avec remises proportionnelles au chiffre des ventes et participation dans les bénéfices.

Nous avons réuni au sujet de ce dernier mode quelques indications éparses, malheureusement encore incomplètes.

EN FRANCE. — La question du mode de rémunération a été abordée au Congrès coopératif de Marseille en octobre 1890. Il résulte de diverses communications faites dans la cinquième séance que l'*Abeille trémoise* de Nîmes, la *Moissonneuse* de Paris, la *Ruche sociale* de Marseille, l'*Union des Travailleurs* de Saint-Étienne, appliquent le système C de rémunération (1).

EN ANGLETERRE. — Nous trouvons dans le rapport du comité central de l'*Union coopérative* d'Angleterre que douze sociétés coopératives de consommation rémunèrent leur personnel par une part dans les bénéfices jointe au salaire ou traitement fixe (2).

EN BELGIQUE. — M. Jacques ne signale que l'*Union économique de Bruxelles*, société coopérative du personnel des chemins de fer,

(1) Cf. pp. 73-75 du compte rendu officiel du cinquième congrès des Sociétés coopératives, deuxième congrès international à Marseille. Voir compléments dans le *Compte rendu du Congrès de* 1891.

(2) Cf. p. 26 du *Report of the 23th annual cooperative congress* 1891.

postes, télégraphes et marine. Cette société est à la fois une coopérative de production et de consommation.

Observation. — Les renseignements sont également incomplets pour les sociétés coopératives de *production* aux Etats-Unis d'Amérique. Il résulte en effet d'une étude des *Blætter für Genossenschaftwesen*, que, dans ces sociétés, le partage des bénéfices se fait suivant les quatre procédés suivants :

Tantôt les bénéfices reviennent exclusivement aux actionnaires, et l'on se trouve en présence d'une véritable société par actions, tantôt ils sont distribués en entier aux travailleurs ; dans d'autres sociétés, ils reviennent à tous les membres de l'Association qu'ils soient actionnaires ou non ; enfin les travailleurs actionnaires peuvent être les seuls à s'approprier les bénéfices. Les trois dernières méthodes sont visiblement des formes de la participation. Il y aurait donc, de ce chef, lieu à une majoration assez notable des applications américaines.

ANNEXE Nº V

Relevé des salaires après introduction de la participation aux bénéfices dans la maison Billon, Isaac et Cº, fabrique de boîtes à musique, à Genève.

Extrait de « La question des salaires », par M. Villey, p. 280.

ANNÉES.	Nombre des ouvriers employés.	Salaires moyens par jour	Proportion du bénéfice au salaire.	Bénéfice moyen par ouvrier
		fr. c.		fr. c.
1871-1872	103	4.42	18 1/2	201.75
1872-1873	109	4.75	28 1/2	347.40
1873-1874	92	5.06	20 1/2	276.15
1874-1875	102	4.91	23 1/2	308.85
1875-1876	140	4.98	17 »	221.80
1876-1877	98	4.82	4 »	56 »
1877-1878 (Guerre de Turquie).	82	4.72	» »	» »
1878-1879	89	4.64	8 »	107.85
1879-1880	89	4.70	10 »	137.75
1880-1881	101	4.83	15 »	212.19

ANNEXE N° VI

Note sur divers modes particuliers de rémunération du travail appliqués aux charbonnages de Mariemont et de Bascoup (Belgique).

Extrait de la notice envoyée à l'Exposition de Paris en 1889.

Dans le service de l'exploitation, le système des adjudications et celui des primes sont appliqués depuis près de vingt ans et fonctionnent au mieux des intérêts communs. Certains travaux du fond, dont les conditions sont presque fixes, sont mis aux enchères. L'ouvrier y trouve l'avantage d'un prix fixé pour un laps de temps assez long, et la faculté qui lui est laissée dans ce cas de choisir des co-associés de même force et de même adresse que lui, lui permet de retirer le plus grand effet utile de ses efforts et d'augmenter ainsi son salaire journalier. L'ouvrier doit être assez instruit pour savoir estimer l'ouvrage à exécuter et ne pas le soumissionner à des conditions onéreuses : il peut cependant renoncer à son marché, mais sous certaines réserves qui constituent un dommage pour lui. Il est bien entendu que la société lui paye le prix d'adjudication, si favorables que soient les conditions de son travail et si élevé que soit le salaire qui en résulte. Ce système d'adjudication est appliqué aux travaux au rocher, aux travaux extraordinaires d'exploitation, et même à certains travaux de traçage en charbon ; il donne d'excellents résultats. L'entretien des voies souterraines, les réparations diverses et spécialement l'abatage de la houille font l'objet de marchandages, c'est-à-dire de prix débattus avec les ouvriers. A Mariemont et à Bascoup, le prix de l'abatage est fixé au mètre carré de surface déhouillée, prix variable par conséquent avec la nature de chaque couche. Généralement, ces prix restent longtemps fixes pour une même couche et, le cas échéant, il est tenu compte des passages difficiles ou irréguliers par des indemnités spéciales. C'est à cause

de la fréquence de ces irrégularités que, jusqu'ici, on n'a pas appliqué à l'abatage le système de l'adjudication.

Le salaire des ouvriers qui chargent, roulent, et extraient la houille des puits, est composé d'une partie fixe et d'une partie proportionnelle, soit au nombre de chariots qui ont passé par leurs mains, soit à l'extraction faite par le puits. Il y a là un très réel stimulant pour l'ouvrier et, pour l'exploitant, un gage de régularité de son extraction.

... Dans le service des machines, des ateliers de réparation, du chantier au bois, etc., l'organisation du travail à la tâche a été étendue à tous les ouvriers indistinctement, bien que, dans certains cas (les montages et les réparations notamment), elle présente des difficultés incontestables. Elle a produit une augmentation des salaires qu'on peut évaluer à plus de 20 0/0 avec une diminution du prix de revient au moins aussi sensible. La plupart des travaux annuels de conduite des machines, d'entretien et de réparation du matériel font l'objet d'entreprises, contrats d'un an ou plus, signés par les sociétés charbonnières avec des brigades d'ouvriers qui acceptent, contre une somme le plus souvent basée sur l'extraction des charbonnages, tous les risques inséparables d'un travail quelquefois très variable. L'expérience a montré que, dans le courant d'une entreprise, tantôt c'est la société qui fait l'avance du salaire, tantôt c'est l'ouvrier qui fait l'avance du travail, et que finalement il y a compensation presque exacte. D'ailleurs les bénéfices réalisés par les entrepreneurs sont là pour montrer qu'ils ont eu confiance, et de fait ils en sont venus à signer de nouveaux contrats à des conditions qui constituent des réductions de vingt, trente et même quarante pour cent pour la société. Si leur salaire n'a pas diminué, c'est donc qu'ils se sont imposé un travail plus assidu ou plutôt qu'ils ont perfectionné leur main-d'œuvre en la rendant plus intelligente et en secondant les efforts faits par leurs chefs en vue de l'amélioration de leur outillage. De plus, la division du matériel a intéressé tout son personnel de machinistes et de chauffeurs à l'économie du combustible, du graissage et de l'entretien des machines, de l'éclairage par le gaz, institué des primes pour récompenser les efforts des ouvriers d'ateliers en vue de la diminution des frais géné-

raux, outillage, etc., etc., et de l'économie des matériaux servant aux réparations, supprimé le système des amendes en le remplaçant par le droit éventuel à une gratification, et sensiblement réduit la durée du travail qui compte aujourd'hui dix heures pour le service des machinistes et neuf heures et demie pour celui des ateliers. Toutes ces mesures, qui ont été présentées, discutées et adoptées dans des réunions entre employés et ouvriers, ont très bien réussi dans l'intérêt commun des deux parties.

ANNEXE N° VII

Échelle mobile de l'Association des propriétaires de mines du Lancashire (Angleterre), adoptée le 28 juin 1887.

Extrait de la *Revue d'Economie politique*, avril 1891.

Quand le prix de la houille est compris entre :	Les salaires des mineurs doivent : Diminuer de :
4 Sh. 4 et 4 Sh. 5 1/2.	Salaires de juin 1897.
4 Sh. 2 1/2 et 4 Sh. 4	2 1/2 0/0 au-dessous des salaires de juin 1887.
4 Sh. 1 et 4 Sh. 2 1/2.	5 0/0 — —
3 Sh. 11 1/2 et 4 Sh. 1	7 1/2 0/0 — —
3 Sh. 10 1/2 et 3 Sh. 11 1/2.	10 0/0 — —
3 Sh. 8 1/2 et 3 Sh. 10	12 1/2 0/0 — —
	Augmenter de :
4 Sh. 5 1/2 et 4 Sh. 7	2 1/2 0/0 au dessus des salaires de juin 1887.
4 Sh. 7 et 4 Sh. 8 1/2.	5 0/0 — —
4 Sh. 8 1/2 et 4 Sh. 10	7 1/2 0/0 — —
4 Sh. 10 et 4 Sh. 11 1/2.	10 0/0 — —
4 Sh. 11 1/2 et 5 Sh. 11	12 1/2 0/0 — —

Et ainsi de suite, en augmentant ou en réduisant de 2 1/2 0/0 pour chaque modification de 1 sh. 1/2 par tonne sur la valeur nette de la houille. — En 1888, on résolut de fixer l'intervalle de supputation à une quinzaine, mais primitivement les prix devaient être estimés et les salaires évalués chaque mois.

ANNEXE N° VIII

Note sur le rôle de la main-d'œuvre dans la production mécanique.

Extrait d'un *Rapport* présenté par M. Portevin, ingénieur, au Congrès de la participation aux bénéfices, 1889.

« Dans la filature de laine peignée, par exemple, la production par broche de métier, dans un même genre de fil, peut varier de 15 et même 20 0/0 suivant le plus ou moins bon usage que sait faire des deux métiers qui lui sont confiés l'équipe composée d'un fileur et de quatre rattacheurs. Ce n'est nullement par un déploiement plus considérable de force physique, mais par les soins de détail dans l'entretien des organes du métier, dans la dérivation du travail à chacun des arrêts nécessaires pour garnir le métier, lever les baleines remplies et placer les tubes sur les broches, dans l'habileté déployée pour répartir sur le ratelier la garniture de préparation au moment où elle tire à sa fin, que la production peut être portée à son maximum. Il en est de même dans la filature du coton, dans celle de la laine cardée.

« Dans le tissage mécanique, les limites entre lesquelles peut varier la production sont bien plus écartées encore. En effet, j'ai vu sur un même tissu (mérinos simple de qualité ordinaire) deux ouvriers produire : l'un quarante mille duites en une journée de travail en conduisant un seul métier, l'autre quatre-vingt-quinze mille duites par métier et par jour en conduisant deux métiers.. Des écarts aussi grands sont exceptionnels, je l'avoue, mais il n'est pas rare de voir des différences de 40 0/0 d'un ouvrier à l'autre. Et là encore, c'est par des soins de détail, et non par un abus de la force physique que peuvent être atteintes les grandes productions. Car, dans un cas comme dans l'autre, toute la dé-

pense de travail moteur est faite par la machine elle-même, dont l'ouvrier n'est que le surveillant intelligent. Il n'est pas rare, dans l'industrie du tissage, de voir les grandes productions atteintes par des femmes, par des fillettes de 16 ans, alors qu'un homme vigoureux, mais prêtant peu d'attention à son travail, restera tangent à la limite inférieure. »

ANNEXE N° IX

Formule algébrique d'un minimum de participation.

Extrait de l'*Emancipation*, numéro du 15 juillet 1893.

$$X = \frac{BN \times (I + T)}{M}$$

La formule algébrique qu'on vient de lire est destinée par son auteur à faire connaître, dans chacun des cas à examiner, le minimum de participation qui pourrait être attribué au personnel, d'après le principe de la répartition des profits proportionnellement aux concours respectifs du capital, de l'inintelligence dirigeante et du travail.

X est l'inconnue à découvrir, c'est-à-dire la part de bénéfice revenant à l'intelligence patronale et au travail du personnel.

B N est le bénéfice net à partager entre les facteurs de la production, intérêts du capital et frais généraux déduits.

I représente les appointements annuels de l'intelligence dirigeante et T les salaires de l'intelligence et du travail du personnel dirigé.

Enfin, M indique la masse des valeurs représentatives des concours donnés savoir : 1° le capital de premier établissement et le fonds de roulement, d'une part ; 2° le total du traitement attribué au patron sur les livres de sa maison, et des appointements de salaires du personnel des bureaux et des ateliers, I et T, d'autre part.

Cette formule d'un minimum de participation, par sa souplesse, peut comporter des coefficients majorateurs de toute nature, pour augmenter, soit la rémunération de l'intelligence patronale, soit la part du travail.

... Elle cherche, en effet, à partager le bénéfice proportionnellement aux apports matériels et moraux respectivement faits par le capital et le travail.

Le capital? il a été engagé à fond toute l'année, il a couru la chance d'être anéanti, peut-être par une seule affaire mauvaise, sans parler du déshonneur qu'entraîne la faillite. Il doit donc entrer tout entier dans le calcul de la répartition, et n'être pas représenté seulement par les intérêts qu'il reçoit.

L'intelligence patronale? elle a présidé à la direction de l'entreprise. Je comprendrais à merveille qu'au lieu de la faire entrer dans la répartition au prorata du simple traitement attribué au grand chef responsable sur frais généraux, on multipliât ce traitement par un coefficient très élevé.

Le travail et aussi le talent des ouvriers, des contremaîtres, des employés et des ingénieurs? Ils ont été en location pendant un an et ils ont couru un risque professionnel d'accident extraordinaire, d'infirmités professionnelles, et d'usure générale qui comporte un amortissement particulier. Ce risque peut être considéré, dans beaucoup de cas, comme équivalent au risque financier du capital.

Ch. ROBERT.

ANNEXE N° X

Titre 6 (rédaction actuelle) du projet de loi sur les Sociétés coopératives de production et sur le contrat de participation aux bénéfices, présenté à la Chambre des Députés de France (16 juillet 1888).

Art. 42. — Tout commerçant, industriel ou agriculteur, toute société commerciale, industrielle ou agricole, peut admettre ses ouvriers ou employés à participer aux bénéfices de l'entreprise, sans que cet engagement entraîne, pour les ouvriers et employés, aucune responsabilité en cas de perte.

La participation peut être établie à titre bienveillant par le chef d'entreprise et ne donner lieu à aucun contrôle de la part des intéressés.

Elle peut résulter d'un contrat qui donne aux participants le droit de contrôler les comptes.

Art. 43. — Le contrat de participation peut déterminer les conditions du contrôle des comptes.

Si les conditions du contrôle n'ont pas été fixées par le contrat, un ou trois experts comptables seront désignés chaque année, d'avance et d'un commun accord, par le chef de la maison et par l'assemblée générale des participants, pour constater si l'inventaire est régulièrement établi et si la part de bénéfice qui revient au personnel lui est réellement attribuée.

A défaut de désignation faite d'accord par les intéressés, les experts seront nommés d'office, sur simple requête, soit par le président du tribunal civil, soit par le président du tribunal de commerce.

Les parties auront la faculté de convenir à l'avance que les experts, ou telles autres personnes qu'elles auront choisies, statueront comme arbitres amiables compositeurs et, en dernier ressort, sur les difficultés qui pourraient s'élever au sujet des comptes ou des inventaires.

ART. 44. — Au cas où, d'après les statuts, tout ou partie du bénéfice annuel distribué est conservé dans l'établissement, et donne droit à une nouvelle part du bénéfice, les participants, à moins de stipulations contraires, exerceront leurs droits de vérification dans les conditions prévues à l'article précédent.

ART. 45. — L'impôt sur le revenu n'est pas perçu sur la part de bénéfice distribuée aux ouvriers ou employés d'une entreprise commerciale, industrielle ou agricole, sauf, toutefois, sur la partie de ce bénéfice qui reviendrait à ces ouvriers ou employés pour le capital qu'ils auraient dans l'entreprise, ainsi qu'il est prévu par l'article 44.

ART. 46. — Les sommes payées aux ouvriers ou employés, à titre de participation aux bénéfices, ne pourront, sauf le cas de concert frauduleux, être l'objet d'aucune répétition, même en cas de faillite de l'entrepreneur.

Il en sera de même des sommes qu'un chef d'entreprise aura distribuées, à titre de participation, à ses ouvriers ou employés, sans y être obligé par un contrat.

ANNEXE N° XI

Texte des décisions votées au Congrès international de la participation aux bénéfices tenu à Paris en 1889.

Le Congrès international est d'avis que la convention librement consentie, par laquelle l'ouvrier ou l'employé reçoit une part de bénéfices déterminée d'avance, est conforme à l'équité et aux principes essentiels du droit positif.

Le Congrès international est d'avis : 1° qu'en établissant la participation aux bénéfices, il importe d'assurer d'une manière quelconque, au besoin sur frais généraux, l'affectation des ressources nécessaires à des subventions relatives au cas de maladie ou d'accident ; 2° que, dans les établissements qui occupent un nombreux personnel et où diverses fabrications peuvent être considérées comme formant des entreprises distinctes et séparées, il peut être avantageux d'intéresser l'ouvrier, non à l'ensemble des bénéfices, mais aux profits particuliers de la branche où il travaille.

Le Congrès international est d'avis : qu'en règle générale, la participation aux bénéfices est hautement préférable à toute autre combinaison d'attribution de gain supplémentaire, mais, si le système des primes ou sursalaire n'a pas, au point de vue des rapports du capital et du travail, la même influence morale que la participation, il peut constituer un premier acheminement vers ce système.

Le Congrès international est d'avis : 1° que le contrôle des comptes par un arbitre expert, nommé chaque année en assemblée générale par les participants, pour l'année suivante, donne toute sécurité aux participants, comme au chef de la maison ; 2° que la participation ne peut être organisée que là où il y a comptabilité

complète régulièrement tenue ; 3° que l'organisation du travail avec la participation aux bénéfices constitue un élément d'instruction professionnelle et d'éducation économique pour tout le personnel, qui est ainsi préparé à devenir successeur du patron, soit sous la forme de commandite simple, soit comme association coopérative de production ; 4° que si le participant est admis à avoir une part au capital, il devient, par ce fait, un véritable associé, participant aux pertes comme aux bénéfices, ce qui prépare d'autant mieux l'avènement de la coopération proprement dite, dans laquelle tout propriétaire d'actions est en même temps ouvrier ou employé.

Le Congrès international est d'avis que, dans la mesure du possible et sous les réserves commandées dans certains cas, il conviendra, pour augmenter les garanties offertes aux bénéficiaires de la participation contractuelle, d'introduire des règles déterminées pour la confection de l'inventaire.

Le Congrès international estime qu'il peut être juste et utile, dans la répartition des bénéfices, de créer des catégories soit d'après l'importance des fonctions des principaux employés, chefs de service ou contremaîtres, soit d'après l'ancienneté des services.

Le Congrès international est d'avis que tous les modes d'emploi du produit de la participation, soit en espèces, soit autrement, sont légitimes, comme résultant d'une libre convention ; mais qu'il est sage, surtout au début, de consacrer à l'épargne une partie aussi forte que possible du surcroît de rémunération que la participation aux bénéfices rapporte au personnel.

Le Congrès international émet le vœu que la déchéance ne soit plus inscrite dans les contrats relatifs à la participation.

Il est d'avis que la création d'une caisse de dépôts pour les épargnes collectives indépendante de l'entreprise est de nature à donner sécurité et confiance aux intéressés, et qu'elle est à la fois désirable pour le patron et pour les ouvriers ; — et que la capitalisation sur livrets individuels, formant un patrimoine transmissible à la famille, est préférable aux rentes viagères.

Le Congrès international reconnaît toutefois que l'organisation d'une caisse de prévoyance peut comporter, dans l'intérêt même du personnel, l'application de cette déchéance, à la condition que son montant reste à la masse et que, pour éviter tout arbitraire, les cas de déchéance soient déterminés par le règlement.

Le Congrès international est d'avis : que dans les établissements où la répartition entre tous ne donnerait à chacun qu'une très faible somme, et où le personnel est stable, la participation collective affectée à des services de mutualité, de secours, d'instruction ou à des avances pour des maisons ouvrières, est préférable, en principe, à la participation individuelle.

Sans pouvoir conseiller en termes absolus de préférer aux placements de tout repos la commandite de la maison industrielle où les ouvriers travaillent, le Congrès international estime que ce dernier parti, malgré les risques qu'il fait courir, est le moyen le meilleur et le plus pratique de réaliser, comme l'ont fait Leclaire et Godin, l'avènement des associations coopératives de production.

Le Congrès international est d'avis :

1° Que si le produit de la participation doit être consacré à une assurance similaire, l'assurance mixte est préférable à toute autre ;

2° Que les retraites et rentes viagères constituées doivent toutes se rapporter à des tarifs établis d'après des tables de mortalité.

Le Congrès international est d'avis : que le produit de la participation peut être utilement employé à stimuler l'épargne individuelle, ou à faire des avances aux ouvriers pour leur faciliter l'acquisition, par annuités, d'une maison.

Le Congrès international est d'avis que la participation en augmentant la stabilité des ouvriers pères de famille, facilite l'apprentissage et le bon recrutement du personnel.

Le Congrès international est d'avis, qu'en principe rien ne

s'oppose à l'établissement de la participation aux bénéfices dans les exploitations agricoles qui emploient un nombre suffisant de travailleurs salariés, et où existe une comptabilité bien tenue.

Le Congrès international est d'avis qu'il y a intérêt à conserver le système de navigation à la part qui maintient le niveau moral et professionnel dans les familles de pêcheurs. Là où s'est introduite la navigation au mois, il importe de combiner le salaire fixe avec l'attribution d'une part prélevée sur le produit de la pêche.

Le Congrès international est d'avis : que la participation aux bénéfices ne peut pas être imposée par l'Etat ; qu'elle doit résulter uniquement, suivant les circonstances, de l'initiative du patron ou d'un vœu des ouvriers librement accepté par lui, au même titre que toute autre convention relative au travail.

ANNEXE Nº XII

Note sur le mode de répartition du dividende de participation dans une grande maison de commerce d'Amsterdam.

Extrait du *Sociaal Weekblad,* du 7 mars 1892.

Le principe est l'évaluation en valeur-argent de tous les éléments intervenant à un titre quelconque dans les affaires.

Ainsi, si une affaire est engagée par deux associés au capital de 500.000 francs, elle doit produire, avant qu'il puisse être question des bénéfices :

25.000 fr.	intérêt à 5 0/0 du capital de.		500.000 fr.
5.000 »	salaire du premier associé, représentant par conséquent un capital de. . . .		100.000 »
4.000 »	salaire du deuxième associé.		80.000 »
1.500 »	»	du chef de bureau.	30.000 »
1.200 »	»	du premier employé.	24.000 »
1.000 »	»	du premier commis	20.000 »
800 »	»	du deuxième commis	16.000 »
300 »	»	d'un aide-employé	6.000 »
500 »	»	du premier domestique	10.000 »
500 »	»	du deuxième domestique . . .	10.000 »
200 »	»	du coureur.	4.000 »
40.000 fr.	intérêt à 5 0/0 de		800.000 fr.

Si, à présent, l'exercice social rapporte 65.000 francs, il reste 25.000 francs de bénéfices nets. On effectuera le partage de ces 25.000 francs au prorata des sommes ci-dessus.

On raisonnera donc comme suit : pour le capital, par exemple, lorsque l'entreprise produit 40.000 francs, le capital reçoit 25.000 francs ; lorsqu'elle produit 25.000 francs, il devra recevoir : $\frac{25.000 \times 25.000}{40.000} = 15.625$ francs,

que l'on déposera à la réserve.

Etablie sur cette base, la participation donnera :

Au capital.	15.625 fr. 00
Au premier associé.	3.125 » 00
Au second	2.500 » 00
Au chef de bureau.	937 » 50
Au premier employé	750 » 00
Au premier commis	625 » 00
Au second.	500 » 00
A l'aide-employé	187 » 50
Au premier domestique	312 » 50
Au second.	312 » 50
Au coureur	125 » 00

ANNEXE N° XIII

Note sur l'organisation de la participation aux bénéfices à la maison Redouly-Leclaire, entreprise de peintures, à Paris.

Extrait du *Rapport* de M. Ch. Robert sur la section H de l'*Exposition d'Economie sociale à Paris*, 1889.

Le principal secret du succès de M. Leclaire consiste à avoir su rendre ses ouvriers, surtout ses chefs d'équipe, consciencieux en les intéressant aux profits de l'entreprise.

La combinaison qu'il a imaginée était d'ailleurs très ingénieuse, quoique un peu compliquée. Dans le principe, il désignait spontanément les ouvriers qu'il admettait à la participation ; « le mérite est le seul titre pour la participation dans les bénéfices », disait l'article 8 du règlement de 1842. Aujourd'hui tous les ouvriers bénéficient de la participation. En 1854, M. Leclaire y admit aussi la société de secours mutuels, constituée dès 1838 entre les ouvriers de sa maison. Puis, en 1863, il signa un acte de société commerciale Leclaire, Defourneaux et Cie, dans laquelle cette société de secours mutuels entra à titre de commanditaire : elle y apportait 100.000 francs qui provenaient de ses dividendes dans la participation et qui constituaient à peu près tout son avoir.

D'après les clauses de cette association, le capital social, qui était alors de 300.000 francs, et qui a été porté à 400.000 en 1869, prélève un intérêt fixe de 5 0/0 et rien de plus ; les bénéfices dont le taux de répartition a varié depuis 1863, sont attribués à raison de 25 0/0 à la société de secours mutuels, de 50 0/0 aux ouvriers et employés, et de 25 0/0 aux deux associés en nom collectif, qui ont, en outre, un traitement fixe de 6.000 francs chacun.

Les apprentis sont choisis de préférence dans les familles des

ouvriers : l'apprentissage est le premier degré d'initiation dans la maison.

Tous les ouvriers sans distinction, quel que soit leur temps de présence, participent dans la répartition des bénéfices au prorata de leur salaire : c'est en quelque sorte le second degré d'initiation.

Au bout d'un certain temps, ils peuvent être admis dans le « noyau », c'est-à-dire dans un groupe d'ouvriers d'élite connaissant bien le métier et ayant justifié de leur moralité, auxquels est alloué un supplément de salaire de 25 centimes par jour : troisième degré.

Après cinq ans de services non interrompus, les membres du noyau peuvent à leur tour être admis dans la société de secours mutuels et cessent de toucher le supplément, parce qu'ils jouissent d'avantages supérieurs : quatrième degré.

En mai 1889, la société de secours mutuels, dont M. Charles Robert est depuis longtemps le président, était riche ; elle possédait 2.257.000 francs et servait à 120 personnes des pensions de 1.200 francs pour les sociétaires et de 600 francs pour les veuves. La fortune même de cette société était une menace contre son existence, car les membres pouvaient être tentés quelque jour de demander la liquidation afin de se partager la caisse. M. Leclaire a prévenu ce danger en obtenant que la société fût constituée sans limitation de durée et en stipulant que, si néanmoins la liquidation venait à être prononcée, le capital reviendrait, non aux membres, mais à l'administration de l'Assistance publique.

De ce côté, l'avenir est donc assuré. D'autre part, les deux associés en nom collectif étant élus par les membres du noyau et fournissant chacun un capital de 100.000 francs, lequel peut être versé peu à peu par fraction, l'entreprise est à peu près garantie aussi du côté de la compétence de la direction. Ces associés possèdent et exercent sans restriction l'autorité patronale. Cependant, dans un cas grave, l'un d'eux pourrait être révoqué par un accord de l'autre avec le président de la société de secours mutuels.

Perpétuité probable de l'œuvre par la commandite inaliénable de la société de secours mutuels, soulagement dans la maladie et certitude de la retraite grâce à cette société de secours mutuels devenue riche, groupement hiérarchique des collaborateurs d'a-

près leurs mérites, participation des ouvriers aux bénéfices, supplément de salaire pour les membres du noyau, garantie d'avenir par une pension de retraite pour les membres de la société, élection des patrons et unité de direction combinée avec le contrôle de tous, transformation graduelle de l'entreprise, qui a commencé par le patronat simple et qui aboutit à une véritable coopération : voilà assurément un ensemble de conditions qui ne manquent pas d'originalité et dont l'efficacité a pour gage l'expérience.

En effet, grâce à cet arrangement qui ne s'est pas produit spontanément par l'association des ouvriers, mais qui est tout entier l'œuvre longuement méditée de M. Leclaire, la mort du fondateur, survenue en 1872, n'a pas interrompu la croissance de la maison, qui, après la mort du premier successeur de M. Leclaire, a continué à prospérer sous la raison sociale Redouly et Cie.

Il existe un Noyau composé d'environ 120 membres, ouvriers d'une conduite et d'une moralité irréprochables, connaissant à fond leur métier, et employés dont les gérants ont apprécié les services. Pour être du Noyau, il faut être âgé au minimum de 25 ans et au maximum de 40 ans et nommé par l'assemblée générale de ce Noyau. Les membres du Noyau forment les cadres de l'armée industrielle : ils élisent les gérants de la maison.

C'est à l'aide de ces collaborateurs dévoués qu'il est possible d'entreprendre beaucoup de travaux et de faire mouvoir avec avantage un grand nombre d'auxiliaires.

Les membres du Noyau élisent chaque année huit membres d'un comité de conciliation composé de cinq ouvriers, de trois employés et d'un gérant, président de droit. Ce comité est chargé de juger les ouvriers du Noyau et employés classés qui, pendant leur travail, s'écarteraient de leurs devoirs. Il est chargé aussi d'examiner les demandes d'admission au Noyau et de proposer les candidats à l'assemblée générale.

L'inventaire annuel de 1889-1890, arrêté au 15 février 1890, a donné un bénéfice net de 456.000 francs ainsi réparti :

Ouvriers et employés, en espèces, 50 0/0. . . .	228.000 fr.
Société de prévoyance et de secours mutuels, 25 0/0	114.000 »
Premier gérant, 2/3 de 25 0/0	76.000 »
Second gérant, 1/3 de 25 0/0	38.000 »
Total. .	456.000 »

Le total des salaires et appointements ayant été de 1.085.230 fr., le taux de la participation résultant d'une distribution de 228.000 francs en espèces est de 21 0/0 des salaires ou appointements de chaque ayant droit.

Voici, d'après l'inventaire annuel de 1889-1890, quelques exemples de répartitions individuelles ainsi faites. C'est le commencement d'un bordereau qui comprend 959 parties prenantes.

(Ce tableau se rapporte à l'année d'inventaire allant du 16 février 1889 au 16 février 1890.)

NUMÉROS	NOMS DES OUVRIERS	NOMBRE D'HEURES dans l'année.	PRIX de L'HEURE	PRODUIT des HEURES	Part de bénéfices TAUX 21 0/0 du salaire
1	Anselin (Charles).......	726	0.725	526.35	110.55
2	Arblot (Désiré), apprenti.	2.121	0.075	159.10	33.40
3	Aymé (Charles), apprenti.	138	0.50	69.00	14.50
4	Adam (Edouard)........	2.667	0.80	2.298.70	482.70
5	Albertini (Alexandre)...	1.622	0.75	1.216.90	255.55
6	Alexandre (Léon).......	697	0.80	557.60	117.10
7	Alexis (Joseph).........	2.590	»	2.072.40	435.20
8	Alibert (Jacques)........	2.215	»	1.772.00	372.10
9	Alix (Ernest)...........	1.769	»	1.415.20	297.20
10	Amann (Joseph)........	2.000	»	1.600.40	336.10
11	Amering (Jules)........	2.176	»	1.741.20	365.65
12	Amiot (Odilon).........	2.591	»	2.072.80	435.30
13	Andréoli (Antoine) aîné.	2.226	0.85	1.892.10	397.35
14	Andréoli (Clément).....	2.546	0.85	2.164.10	454.45
15	Andréoli (Emmanuel)...	2.242	0.85	1.905.70	400.20
16	Anselin (Auguste)......	2.400	0.80	1.920.00	403.20
17	Anselin (Jules).........	979	»	783.20	164.45
18	Arlicot (Victor).........	1.454	»	1.163.20	244.25
19	Arnon (Jean)...........	826	»	660.80	138.75
20	Arnoux (Théodore).....	118	»	94.40	19.80
	Nombre des ouvriers.............		915	971463.20	204108.85
	Nombre des employés		44	113767.75	23891.15
	Total....................		959	1085230.95	228000.00

ANNEXE N° XIV

Note sur l'organisation de la participation aux bénéfices à la maison Dequenne (ancienne maison Godin), fabrique de poêles, etc., à Guise.

Extrait du *Rapport* de M. Ch. Robert sur la section H de l'*Exposition d'Economie sociale à Paris*, 1889.

Les membres de l'association forment quatre catégories : 1° les associés ; 2° les sociétaires ; 3° les participants ; 4° les intéressés.

Tous les membres actifs de l'association doivent remplir les conditions de moralité et de conduite irréprochable exigées par l'article 10 des statuts.

1. *Associés.* — Les associés sont, aux termes de l'article 14 des statuts, les membres de l'association qui remplissent les conditions particulières suivantes :

1° Etre âgé d'au moins 25 ans ;

2° Résider depuis cinq ans au moins dans les locaux du Familistère ;

3° Participer au moins depuis le même temps aux travaux et opérations qui font l'objet de l'association ;

4° Savoir lire et écrire ;

5° Etre possesseur d'une part du fonds social s'élevant au moins à 500 francs ;

6° Etre admis par l'assemblée générale des associés ;

Les associés ont la priorité sur tous les membres de l'association pour être occupés en cas de pénurie des travaux (article 22).

Les associés seuls composent l'assemblée générale (article 57 des statuts).

Tout membre de l'assemblée générale n'a droit qu'à une voix.

Les assemblées générales sont présidées par l'administrateur gérant ; les membres associés du conseil de gérance forment le bureau.

2. *Sociétaires.* — Les sociétaires doivent, d'après l'article 17 des statuts, réunir les conditions suivantes :

1° Etre âgé d'au moins vingt et un ans et être libéré du service militaire dans l'armée active ;

2° Travailler au service de l'association depuis trois ans au moins ;

3° Habiter le Familistère ;

4° Etre admis par le conseil de gérance et l'administrateur gérant.

3. *Participants.* — L'article 18 des statuts indique, en ce qui concerne les participants, les conditions ci-après :

1° Etre âgé d'au moins vingt et un ans et libéré du service militaire dans l'armée active ;

2° Travailler au service de l'association depuis un an au moins ;

3° Etre admis par le conseil de gérance et l'administrateur gérant.

Les participants peuvent ou non habiter le Familistère et posséder une part du fonds social.

(Les articles 26 et 27 des statuts s'occupent d'une manière générale, pour les associés, les sociétaires et les participants, des cas d'exclusion.)

4. *Intéressés.* — Les intéressés sont les membres de l'association, étrangers à ses services d'exploitation, qui possèdent par héritage, achat ou toute autre voie des parts du fonds social. Ils touchent les parts d'intérêts et de dividendes dues au capital et n'ont aucun droit d'immixtion dans l'administration (articles 29 et 31).

Il est expressément stipulé par l'article 32 que l'Association est représentée par ses seuls membres associés et que les parts du fonds social, constatées par les certificats d'inscription d'apport ou d'épargne, ne confèrent à leur possesseur aucun droit personnel d'immixtion dans les conseils et les affaires du Familistère, des usines ni de l'association.

L'association, par l'article 33, se réserve expressément le droit de désintéresser intégralement ou partiellement tout possesseur d'apport ou d'épargne en lui remboursant au pair tout ou partie des titres dont il est possesseur.

L'article 52 porte que, la Société du Familistère étant surtout

fondée en vue de consacrer les droits du travail et d'améliorer la condition du travailleur, les parts d'intérêt constatées par les certificats d'apport ou d'épargne ne sont pas cessibles par voie de transport à des tiers étrangers à la Société.

L'un des principes fondamentaux adoptés par l'association du Familistère de Guise étant que toute organisation industrielle ou sociale doit garantir l'existence des faibles, on a établi la règle suivante :

En dehors des amortissements statutaires (art. 127 des statuts), et pour garantir des ressources à l'assurance des pensions et du nécessaire à la subsistance, il est prélevé chaque année, avant tout partage de bénéfices, une subvention égale à 2 0/0 des salaires et appointements payés par l'association ; cette somme est portée aux frais généraux (assurances mutuelles, art. 3).

L'emploi des bénéfices est réglé par les articles 127 et suivants des statuts.

Sur les bénéfices industriels et commerciaux constatés par les inventaires annuels, il est opéré les défalcations suivantes à titre de charges sociales :

1° Prélèvement de 5 0/0 de la valeur des immeubles, de 10 0/0 de la valeur du matériel et de 15 0/0 de la valeur du matériel modèle. Quand les immeubles locatifs seront ramenés à la valeur de 1.200.000 francs, l'amortissement de 5 0/0 sur ces immeubles sera suspendu. Aucun amortissement n'est prélevé sur les immeubles non bâtis. Ces diverses sommes sont portées au crédit de leurs comptes respectifs.

2° Subvention aux diverses assurances mutuelles.

3° Frais d'éducation et d'instruction.

4° Intérêts aux possesseurs des apports et des épargnes.

Ces intérêts sont payables en espèces.

Ce qui reste constitue le bénéfice net.

Le bénéfice net est réparti, d'après l'article 128, de la manière suivante :

1° Il est appliqué d'abord 25 0/0 au fonds de réserve, puis, quand ce fonds est complété, à la répartition, ci. . . . 25 0/0

2° Au capital et au travail, 50 0/0, ci. 50 0/0

Dans cette attribution, la part du travail est représen-

tée par le total des appointements et salaires touchés pendant l'exercice, y compris ceux des auxiliaires, et la part du capital par le total des intérêts des apports et des épargnes. Les 50 0/0 sont répartis au marc le franc entre ces deux éléments producteurs. Les dividendes du capital sont payables en espèces et ceux du travail en titres d'épargne, sauf ce qui revient aux institutions de l'enfance dont l'attribution est faite soit en titres d'épargne, soit en espèces, selon la décision du conseil.

3° Aux capacités, 25 0/0, ci 25 0/0

Total 100

Les 25 0/0 du bénéfice net attribués aux capacités se partagent comme il suit, sous forme de titres-certificats d'épargne :

1° A l'administrateur gérant, 4 0/0. . . . . 4 0/0

2° Au conseil de gérance, autant de fois 1 0/0 qu'il y a de conseillers (ils sont au nombre de 16). La répartition est faite entre eux, de telle sorte que le conseiller participant ait une part, le conseiller sociétaire une part et demie, et le conseiller associé deux parts ; soit 16 0/0, ci. 16 0/0

3° Au conseil de surveillance, 2 0/0, ci. 2 0/0

Ces trois attributions sont indépendantes de ce qui peut revenir aux parties prenantes dans les 50 0/0 attribués au capital et au travail par l'alinéa 2 de ce même article 128 des statuts.

4° A la disposition du conseil de gérance pour être réparti dans l'année aux employés et ouvriers qui se seront distingués par des services exceptionnels, 2 0/0, ci . . 2 0/0

5° En titres d'épargne ou en espèces, suivant décision du conseil de gérance, à la préparation pour être admis dans les écoles de l'Etat et à l'entretien dans ces écoles d'un ou plusieurs élèves sortant des écoles de la société du Familistère, 1 0/0, ci. 1 0/0

Total partiel. . . 25

Le mode de répartition entre les travailleurs associés, sociétaires ou participants, est déterminé par l'article 129, ainsi conçu:

« Afin de faire la part du dévouement à l'Association et du mérite intellectuel et moral des membres sur lesquels elle peut comp-

ter pour l'avenir de l'œuvre, il est stipulé que, dans la répartition proportionnelle de la part afférente au travail (art. 128-2°), l'associé intervient à raison de deux fois la valeur, le sociétaire à raison d'une fois et demie la valeur, et le participant à raison exacte de leurs salaires ou appointements respectifs.

« Néanmoins, les sociétaires et les participants, habitant le Familistère, ayant vingt années de services dans l'association, auront droit aux mêmes parts que les associés, et les participants n'habitant pas le Familistère, mais ayant vingt années de services, auront droit aux mêmes parts que les sociétaires. »

Voici un exemple pratique de répartition :

Le fonds de réserve étant complété par les prélèvements antérieurs, les 25 0/0 qui auraient été attribués à ce fonds restent dans les bénéfices à répartir. Supposons qu'il y ait un bénéfice net de 300.000 francs à répartir, ci . . . . 300.000 fr.

En vertu de l'article 128, il y a lieu de défalquer de cette somme 25 0/0 pour la part revenant aux capacités, soit. . . . . 75.000 »

Il reste donc à répartir entre le capital et les travailleurs, au marc le franc de la valeur de chacun d'eux, 75 0/0, soit. . . . . 225.000 »

1° Le salaire du capital représenté par ses intérêts à 5 0/0 est fixe et s'élève à la somme de . . 230.000 fr.

2° Le salaire touché par les associés, d'après l'article 129, devra être multiplié par 2; supposons une somme de 240.000 francs, qui, multipliée par 2, égale. . . . . 480.000 »

3° Le salaire touché par les sociétaires (article 129) devra être multiplié par 1,5 ; supposons une somme de 430.000 francs, qui, multipliée par 1,5, égale. . . . . 645.000 »

4° Le salaire touché par les participants (article 129) entrera pour sa valeur réelle ; soit une somme de 675.000 francs, ci. . . . . 675.000 »

5° Le salaire des auxiliaires entre également pour sa valeur réelle, mais cette part de bénéfice est reportée aux assurances (article 129), soit une

somme de 470.000 francs, ci.	470.000 »
Les concours du capital et du travail sont donc représentés par la somme totale de	2.500.000 »

C'est sur cette base d'un total de salaires de travailleurs en partie majorés et d'intérêts considérés comme salaire du capital, que va être faite la répartition.

Le pourcentage est donné par la formule :

$$\frac{225.000 \text{ (bénéfice à répartir)} \times 100}{2.500.000 \text{ (valeur des concours)}} = 9\ 0/0.$$

En conséquence, les dividendes et bénéfices seront fixés comme suit :

1° Capital (représenté par ses intérêts à 5 0/0) 230.000 à 9 0/0	20.700 fr.
2° Associés (salaires majorés). 240.000×2 à 9 0/0 ou 240.000 à 18 0/0.	43.200 »
3° Sociétaires (idem). 430.000 × 1,5 à 9 0/0 ou 430.000 à 13,5 0/0.	58.050 »
4° Participants (salaires simples). 675.000 à 9 0/0.	60.750 »
5° Auxiliaires (idem), pour être versé aux assurances. 470.000 à 9 0/0	42.300 »
Total égal. . . .	225.000 »

D'après cet exemple, le capital touchera donc, sur le bénéfice supposé être de 225.000 francs, 9 0/0 de ses intérêts, soit un dividende de $\frac{20.700 \times 100}{4.600.000} = 0.45$ 0/0 du bénéfice net + 5 0/0 d'intérêt, soit 5,45 0/0 comme rémunération totale.

Chaque associé touchera 18 0/0 de ses salaires ou appointements de l'année.

Chaque sociétaire touchera 13,5 0/0 de ses salaires ou appointements de l'année.

Chaque participant recevra 9 0/0 de la somme qu'il aura reçue en salaires ou appointements.

Enfin, la caisse des assurances prélèvera pour sa part 9 0/0 des salaires payés aux auxiliaires.

ANNEXE N° XV

Règlement de participation en vigueur à la Société anonyme des Tissus de laine des Vosges (Le Thillot, Alsace).

Copie de « l'Avis au personnel ».

Outre les intérêts de participation que l'Economat du Thillot, aussi bien que celui de Trougemont appartenant à la famille Denis Adam, accordent à leurs clients, M. Ch. Marteau vient de décider que des intérêts de participation dans les bénéfices de la maison seraient répartis chaque année.

Le but de cette institution est de donner aux ouvriers ou employés qui ont prouvé leur attachement à la Société par leur présence prolongée et par leur bon travail, une prime spéciale d'encouragement, et de leur constituer en outre peu à peu une épargne sans toucher à leurs salaires ou appointements. Le conseil d'administration espère que le personnel appréciera le but d'intérêt commun qu'il s'est proposé.

Déjà sans rien faire payer au personnel, un capital de retraite s'est formé peu à peu ; il est actuellement d'une dizaine de mille francs et va continuer encore à grandir passablement jusqu'au moment où il deviendra utile, car ainsi que cela a lieu dans presque toutes les maisons qui ont formé cette caisse au moyen d'une retenue de 2 0/0 sur le salaire, il faut 25 années de service et 60 ans d'âge pour être admis à toucher de cette caisse. Il a aussi été admis que tout le capital ne sera pas suffisant pour donner aux retraités moitié du salaire, les intérêts seuls de ce capital seront distribués.

Quant aux intérêts de participation à servir sur les résultats de l'exercice à tous ceux qui auront été classés comme participants, voici sur quelles bases ils seront distribués :

Art. 1er. — Cet intérêt de participation sera fixé chaque année

par le Conseil d'administration de la Société, et il sera déjà appliqué pour l'exercice 1888-1889, clôturé au 30 juin dernier.

Art. 2. — Pour être admis participant, il faut avoir au moins trois années consécutives de séjour dans la maison ; en dehors des participants, des aspirants-participants pourront, d'après leurs services, être appelés à profiter d'une partie des avantages de la participation.

Art. 3. — La répartition sera faite entre les participants d'après un classement annuel établi en tenant compte de la production, du nombre d'années de présence, du zèle et de l'assiduité au travail. La part annuelle sera déterminée par le Conseil d'administration de la Société ainsi qu'il est dit plus haut (Voir détails plus loin).

Art. 4. — De la somme attribuée à chaque participant, il sera fait deux parts égales, l'une lui sera remise en espèces chaque année à des époques déterminées après l'approbation des comptes par l'assemblée générale des actionnaires. L'autre part sera portée à son compte de prévoyance sur un carnet spécial et personnel où les intérêts seront ajoutés annuellement à raison de 5 0/0.

Art. 5. — Le montant de ce compte de prévoyance ne pourra être versé au titulaire qu'après 20 années au moins de présence consécutive dans la maison, ou après qu'il aura atteint sa 60e année d'âge.

Art. 6. — Le participant ayant complété sa 20e année de service ou à défaut sa 60e année d'âge peut également, tout en restant dans la maison, demander la liquidation de son compte. Dès ce moment un nouveau compte lui sera ouvert. La liquidation de ce nouveau compte ne pourra avoir lieu avant que le participant soit sorti de la maison.

Art. 7. — Pour déterminer le temps de présence, il sera tenu compte des années de présence non interrompues depuis la fondation des usines, c'est-à-dire :

Au Thillot, depuis fin octobre 1869 ;

A Trougemont, depuis fin juin 1871.

Art. 8. — Le service militaire de trois années d'un participant lui sera compté comme temps de présence.

Art. 9. — Si le participant venait à quitter la maison soit volontairement, soit qu'il ait été congédié pour avoir enfreint les

règlements des usines, il serait déchu de son compte dont le montant sera versé à la caisse de retraite.

Art. 10. — Si le participant vient à décéder en activité de service, la liquidation de son compte sera remise à ses ayants droit en un ou plusieurs paiements, de la manière, aux époques et dans les proportions déterminées par le comité de surveillance.

Art. 11. — Au participant atteint d'infirmités constatées entraînant une incapacité de travail, la remise de tout ou partie de la somme inscrite à son compte lui serait faite sur l'avis du comité de surveillance au fur et à mesure de ses besoins.

Art. 12. — En cas de réduction dans la production, ou de sortie non définitive de la maison, ou d'absence plausible, le participant conservera ses droits, mais sous condition formelle qu'il devra se rendre au premier appel qui lui sera fait de revenir.

Art. 13. — Le compte de prévoyance ne peut être cédé et est insaisissable.

Comité consultatif de surveillance.

Art. 14. — Le comité se compose des membres du bureau de la caisse de secours et d'autant de membres choisis par le chef de l'affaire qui déterminera le nombre et l'époque des réunions.

Art. 15. — De même que pour la caisse de secours, aucune disposition ne peut être prise sans la ratification du chef de l'affaire ou de son fondé de pouvoirs.

Dispositions générales.

Art. 16. — Un carnet spécial sur lequel seront portées toutes les sommes de participation ainsi que les intérêts à 5 0/0 sera remis à chaque participant.

Art. 17. — La répartition annuelle a lieu d'après les comptes approuvés par les actionnaires de la maison, sans que les participants aient le droit de s'immiscer en rien dans les écritures.

Art. 18. — Le personnel sortant d'un établissement où existerait une institution analogue et dans lequel il serait membre participant, sera admis de droit aspirant participant et pourra devenir très rapidement participant.

Art. 19. — Le chef de l'affaire ou son fondé de pouvoirs est seul juge de toutes les réclamations qui pourraient se produire,

tant pour le présent règlement que pour tout ce qui concerne les répartitions et les liquidations.

Art. 20. — Les modifications que l'expérience pourrait faire apporter au présent règlement ne produiront aucun effet rétroactif.

Art. 21. — Le chef de l'affaire se réserve la faculté de faire cesser les effets du présent règlement s'il n'avait pas lieu d'être satisfait de ses résultats.

Art. 22. — L'acceptation par le participant du premier versement qui sera effectué par la Société sera considéré comme un acte d'adhésion sans réserve à toutes les clauses du présent règlement, et comme une renonciation formelle et indéfinie à toute réclamation ou demande de contrôle des comptes et d'ingérence quelconque dans les écritures, conformément à l'article 51 de la loi du 7 juin 1889.

Assurances contre les accidents.

Toujours sans rien demander au personnel qui ne paie rien pour ce service, l'assurance actuelle sera continuée au profit de tout le personnel employé.

Société de secours mutuels.

De même que par le passé, la maison continuera à soutenir cette institution par des dons en nature et en espèces.

NOTE COMPLÉMENTAIRE.

(Extraite de la conférence citée de M. Delvaux.)

La Société anonyme des Tissus de laine des Vosges accorde : à l'ancienneté, 36 points ; à l'assiduité, 24 points ; au travail, 40 points.

Le calcul de chaque part est des plus simples. Le Conseil d'administration ayant décidé la quotité du bénéfice qui sera distribué, le patron additionne les points obtenus par tel ouvrier : Pierre. Puis il fera le total des points obtenus par tous et la part sera :

$$\text{Exemple : } \frac{\text{Points de Pierre} \times \text{Part à distribuer.}}{\text{Total des points.}}$$

Un patron emploie dix ouvriers ; le plus ancien est Pierre qui

a quinze ans de services ; il travaille 280 jours par an et gagne 3 francs. Il aura :

Pour l'ancienneté	36	points.
Pour l'assiduité . . , ...	20	»
Pour le travail	14	»
Total.	70	»

Le total des points obtenus pour les neuf autres ouvriers est de 585 points et la somme à distribuer de 2.700 francs, la part de Pierre sera :

$$\frac{70 \times 2.700}{585} \text{ ou } 323 \text{ fr. } 07$$

ANNEXE N° XVI

Note sur l'organisation de la participation aux bénéfices à la papeterie Laroche-Joubert, à Angoulême.

Extrait du *Rapport* de M. Ch. Robert sur la section H de l'*Exposition d'Economie sociale à Paris*, 1889.

L'inventaire est fait chaque année, par les gérants, en conseil de gérance, sans adjonction d'experts, ni d'étrangers, ni d'arbitres ; mais cet inventaire est communiqué au conseil coopératif dont il va être parlé ci-après et qui comprend huit membres élus par le personnel.

Sont portées au passif :

1° La somme nécessaire pour payer l'intérêt à 5 0/0 du capital social ;

2° 5 0/0 de la valeur des immeubles et du matériel, au crédit d'un fonds général d'amortissement des immeubles et du matériel ;

3° Une somme de 15.000 francs au maximum, portée à un compte dit Réserve spéciale, principalement destiné à couvrir les augmentations de traitement fixe et les gratifications exceptionnelles que les gérants, statuant en conseil de gérance, ont le droit d'accorder au personnel à la suite de l'inventaire.

Voici le texte de l'article 28 des statuts, relatifs à la répartition des bénéfices :

« Si l'actif dépasse le passif, la différence, qui constitue le bénéfice, sera distribuée comme suit entre les trois éléments qui concourent à sa production :

1° 25 0/0 au capital, dont :

5 0/0 seront portés au crédit du fonds de réserve ordinaire ou statutaire (article 32) ;

20 0/0 seront attribués au capital social et au capital des déposants coopérateurs, pour être répartis en entier entre les ayants

droit, au marc le franc pour le capital social, et au demi-marc le franc pour le capital des déposants coopérateurs.

2° 75 0/0 au travail et à l'intelligence, dont :

6 0/0 seront portés au crédit du compte de M. Edgard Laroche-Joubert, dont 1 0/0 comme président du conseil de gérance ;

5 0/0 seront portés au crédit du compte de M. Ludovic Laroche ;

6 0/0 seront partagés entre les trois autres membres du conseil de gérance et par égale portion entre eux ;

58 0/0 seront attribués aux coopérateurs des différentes exploitations et entreprises de la maison, dans la proportion indiquée par l'inventaire particulier de chacune d'elles, ainsi qu'il est dit aux articles 23 et 24 des statuts, et distribués entre lesdits coopérateurs dans les conditions fixées par le règlement de coopération.

Sur ces 58 0/0 sera également prélevé le crédit des clients coopérateurs, tant que le conseil de gérance croira devoir continuer à faire jouir la clientèle de cette faveur ; sinon, la totalité de ces 58 0/0 sera attribuée aux coopérateurs de production.

Un règlement de coopération et de participation, délibéré et arrêté en conseil de gérance, dans le cours de l'année 1890, détermine avec détail les règles à suivre pour la distribution de la part de bénéfices accordée à titre de participation. Ce règlement est imprimé en tête du livre ouvert à chaque ayant droit.

Participation du travail dans les bénéfices sans participation aux pertes et sans distinction entre associés et non associés : cette participation se présente à la Papeterie coopérative d'Angoulême sous trois formes distinctes pouvant profiter à la même personne :

1° Participation des déposants coopérateurs. — Une part de bénéfices est attribuée par l'article 28, sur les 25 0/0 du capital, aux ouvriers et employés qui sont déposants coopérateurs. C'est une véritable participation aux bénéfices, car, d'après l'article 22 du règlement de coopération, « cette participation aux bénéfices généraux ne peut, en aucun cas, exposer les déposants à être assujettis aux pertes, s'il en survenait ; l'intégralité de leur capital et de son intérêt de 5 0/0 leur est, au contraire, assurée quoi qu'il advienne ».

Le gérant en chef peut recevoir (jusqu'à concurrence de 5.000 francs, par chaque travailleur et en sus de l'apport social

de cet ouvrier, s'il en possède un) ces dépôts d'économie provenant de parts de bénéfices antérieurs.

En octobre 1888, les dépôts ainsi faits à titre d'épargne et qui constituent le réservoir d'où sortent une à une les parts de copropriété de l'établissement, atteignaient le chiffre de 242.647 fr.

Des précautions minutieuses ont été soigneusement combinées pour encourager et faciliter cette constitution, si importante, de la première épargne.

M. Edgard Laroche-Joubert adressait le 1er mai 1882 à la Société philomatique de Bordeaux un mémoire où se trouve le passage suivant :

« Ces dépôts faits par les ouvriers peuvent être transformés en parts de capital et leurs possesseurs peuvent devenir de véritables commanditaires copropriétaires de l'actif de la Société : immeubles, matériel ou marchandises, au même titre que les gérants. Notre vœu est que, par ce moyen, nos coopérateurs deviennent plus tard les propriétaires exclusifs de nos établissements transformés ainsi en une société coopérative absolue. Pour que ce vœu se réalise avec le temps et sans violence, notre acte social a réservé au conseil de gérance le droit de rembourser les anciens commanditaires sans avoir besoin de justifier la mesure. Ce droit, nous en usons périodiquement pour absorber, sous forme de nouvelles parts de commandite, les dépôts accumulés de nos ouvriers et employés qui ont toujours la préférence pour remplir le vide que font dans notre capital social les remboursements ainsi faits à d'anciens commanditaires. »

M. Edgard Laroche-Joubert ajoutait en terminant : « Ce n'est que par la multiplicité des exemples donnés par les patrons que cette participation aux bénéfices arrivera à se vulgariser et entrera dans les habitudes du commerce et de l'industrie. A défaut d'esprit d'équité, l'intérêt y poussera. »

2° Participation du travail sur une part de l'ensemble des bénéfices de la maison. Une part de 58 0/0 des bénéfices généraux mentionnés ci-dessus est attribuée au prorata des salaires à tout le personnel de la maison. C'est ce que le règlement appelle Coopération des salaires.

3° Participation du travail proportionnel aux résultats spéciaux de chaque atelier. Une autre part des mêmes 58 0/0 est attri-

buée à chaque travailleur d'après les résultats spéciaux de l'atelier où il travaille. C'est ce que le règlement appelle Coopération des services et exploitations.

Ici, quelques explications sont nécessaires :

Il faut indiquer d'abord que la participation, sous les deux formes indiquées aux paragraphes 2 et 3 ci-dessus, est soumise à des règles générales dont voici le résumé :

Le gérant en chef peut faire participer aux bénéfices tout travailleur, homme ou femme, âgé de 15 ans et ayant un an au moins de service au moment de l'inventaire.

Les sommes allouées au participant lui sont définitivement acquises six mois après l'inventaire, s'il est encore au service de la société et s'il a continué à travailler d'une manière satisfaisante.

Toutefois, les gérants, en conseil de gérance ont le droit d'exclure de la répartition, soit personnellement, soit par catégories, soit en totalité, soit pour partie, ceux des coopérateurs qui ne leur en paraîtraient pas dignes. Ils ne sont nullement tenus de donner les motifs de ces exclusions ou réductions (art. 24 des statuts).

En cas d'exclusion, la part des exclus appartient à la masse des participants ; elle ne peut, en aucun cas, revenir à la caisse de la maison industrielle.

Pour fixer la part de chacun dans la répartition du bénéfice d'ensemble (paragraphe 2° ci-dessus) ou du bénéfice spécial d'atelier (paragraphe 3°), le salaire en ce qui concerne ceux qui ont 15 ans d'âge et moins de cinq ans de service, est compté pour une fois dans la répartition ; à 25 ans d'âge et cinq ans de service, pour une fois et un quart ; à 30 ans d'âge et dix ans de service, pour une fois et demie ; à 35 ans d'âge et quinze ans de service, pour une fois et trois quarts ; à partir de 40 ans d'âge et de 20 ans de service, le salaire est compté double.

Ceci établi, il faut dire que, d'après l'article 2 du règlement de coopération de 1890, les 58 0/0 de bénéfices généraux attribués au travail (déduction faite de la part des clients coopérateurs de consommation), sont répartis de la manière suivante :

25 0/0 ou un quart, à l'ensemble des salaires, sans distinction de services ou d'ateliers, ce qui établit une solidarité générale entre tous les travailleurs (Coopération des salaires).

75 0/0 ou trois quarts aux mêmes travailleurs, mais, cette fois,

d'après les résultats obtenus dans les diverses spécialités de travail, savoir : 35 0/0 aux services commerciaux et 40 0/0 aux services de fabrication (Coopération des services et exploitations).

Au sujet de cette dernière participation accordée par spécialité de services, l'article 23 des statuts porte que les inventaires particuliers des différentes exploitations et entreprises détermineront, non plus, comme par le passé, le montant d'un bénéfice particulier spécial réalisé par chacune d'elles, considérée isolément, l'une ayant pu gagner et toutes les autres perdre, mais la proportion suivant laquelle devra être distribuée entre toutes la portion des bénéfices nets généraux qui leur sera réservée par le gérant.

On vient de voir que cette portion réservée aux spécialités est fixée à 75 0/0, aux trois quarts, de la participation totale accordée au personnel.

L'emploi de ces 75 0/0 est minutieusement réglé.

Ainsi, sur les 35 0/0 alloués aux services commerciaux, vente et expédition, il y a 10 0/0 pour l'ensemble des salaires de ce groupe au marc le franc ; 12 0/0 aux employés des expéditions et des magasins d'Angoulême et de Paris ; 15 0/0 aux employés des bureaux ; 23 0/0 aux chefs de service, et 40 0/0 aux voyageurs et agents.

Quant aux trois services de fabrication ou exploitations qui fabriquent le papier, chacune d'elles fait, au 30 septembre, son inventaire indépendant et distinct. Chacune y est débitée de tout ce que la maison dépense pour elle, et elle est créditée de tout ce qu'elle livre à raison des prix du cours d'Angoulême, déduction faite des divers et comptes déterminés par le règlement.

Le résultat de ces inventaires détermine la part qui revient à chacune des trois exploitations dont il s'agit dans les 40 0/0 des bénéfices généraux affectés aux services de fabrication.

Ainsi, dans l'ancien système, une exploitation aurait pu toucher un bénéfice, alors que l'inventaire général de la maison se serait soldé par une perte. Dans le système nouveau la solidarité est plus grande, et l'on se rapproche davantage de la réalité sans cesser cependant d'intéresser chaque groupe au succès de son œuvre propre.

Chacune des trois exploitations ou fabriques distribue sa part

de bénéfices de la manière suivante : 40 0/0 aux salaires de la fabrique, 35 0/0 à ses directeurs et chefs de service, et 25 0/0 aux chefs ouvriers.

Des inventaires analogues sont dressés pour chacune des quatre entreprises qui façonnent le papier (enveloppes, deuils et cartonnages; registres et cigarettes; glaçage, façonnage et réglures; emballages).

ANNEXE N° XVI

Règlement de participation à la maison Leclerc, fabrique de lits et meubles en fer, à Saint-Dizier (France).

Extrait du *Bulletin de la participation*, notice CLV.

I. — CONDITIONS REQUISES. — A partir du 1er juillet 1892, une part sur les bénéfices nets (note A) de l'année sera attribuée, à titre gratuit, à tout travailleur, employé ou ouvrier, qui comptera au moins dix-huit ans d'âge et trois années de présence effective et consécutive à l'usine (B).

II. — Tout participant est d'office inscrit à l'assurance contre les accidents, avec laquelle l'usine a contracté, et à la société de secours mutuels de Saint-Dizier. Son livret reste déposé aux bureaux de l'usine.

III. — TAUX DE LA PARTICIPATION. — Le taux de la part de bénéfices accordée au travail sera déterminé chaque année par M. Leclerc, après la clôture des écritures de l'inventaire au 30 juin, d'après la proportion du montant des appointements et salaires de l'exercice au montant du capital d'exploitation (C).

IV. — RÉPARTITION. — De la part de bénéfices accordée chaque année au travail, il sera distrait avant tout autre prélèvement:

1° Cinq pour cent (5 0/0) à la disposition de M. Leclerc, pour être distribués par lui en primes, gratifications, secours extraordinaires, etc.;

2° Cinq pour cent (5 0/0) pour alimenter une caisse de secours destinée à venir en aide au personnel, en cas de maladie (D);

3° Dix pour cent (10 0/0) pour créer, à concurrence de 20.000 francs, une caisse spéciale de réserves contre les pertes, qui restera toujours la propriété des participants.

L'excédent, c'est-à-dire 80 0/0, sera réparti entre les participants, de la façon indiquée dans les dispositions complémentaires (E).

V. — Emploi et mode de paiement des bénéfices attribués au travail. — De la somme de bénéfices attribuée à chaque participant, il sera fait deux parts égales :

L'une lui sera remise chaque année, en espèces, à une époque déterminée ;

L'autre sera versée d'office à la caisse des retraites pour la vieillesse et, comme le bénéficiaire le désirera, soit au capital réservé, soit à capital perdu (F).

Les sommes à payer ainsi en espèces, comme celles versées à la caisse des retraites, sont déclarées d'avance expressément de libéralité et pour alimentation et, comme telles, incessibles et insaisissables.

VI. — Accession du travail au capital. — En vue d'encourager l'épargne, et de stimuler le zèle des travailleurs, et pour préparer graduellement l'association coopérative dans son usine, M. Leclerc prend les dispositions suivantes :

Le capital d'exploitation étant fictivement divisé en parts de 100 francs, 1500 de ces parts, sous le nom d'actions d'épargne, sont mises à la disposition des participants qui désireront y consacrer leur part de bénéfices payable en espèces, sans qu'un même ouvrier puisse en posséder plus de 50, et un employé plus de 100.

Les participants auront la faculté de prélever sur leur salaire les sommes destinées à la caisse de retraites et de disposer de leur part entière de bénéfices pour l'achat d'actions d'épargne.

VII. — Des « actions d'épargne ». — Elles participent, chacune pour sa valeur proportionnelle, à tous les intérêts et bénéfices réservés au capital, comme aussi à tous ses risques et pertes. Mais, de stipulations expresses, elles ne peuvent conférer à leur possesseur aucun droit d'immixtion dans la marche ou dans les affaires de l'usine, ni impliquer une association effective entre le patron et son personnel.

Elles sont expressément inaliénables.

VIII. — Administration. — L'administration de l'usine et de tous ses services reste tout entière aux mains et sous la direction de M. Leclerc, de ses délégués ou ayants droit.

IX. — Commission ouvrière. — Toutefois, les ouvriers nommeront, chaque année, une commission de cinq membres choisis

parmi les participants, à raison de deux pour la première catégorie et de un par chacune des trois dernières.

Cette « commission ouvrière » sera appelée, lors de la clôture de l'inventaire, à entendre et discuter le bilan et approuver la répartition des bénéfices. Elle se fera assister, si bon lui semble, d'un comptable-expert choisi par elle et agréé par le patron.

Elle pourra, en outre, être réunie et consultée par le patron toutes les fois qu'il le jugera nécessaire, soit pour modifications au règlement ou au tarif des salaires, soit pour prix de façons à débattre (G) ; etc., etc.

X. — Règlement. — Pour que l'affaire puisse produire tous ses résultats, il est indispensable que chacun y apporte tout son concours, tous ses moyens, et qu'une bonne discipline règne dans les ateliers.

A cet effet, il sera dressé par M. Leclerc, avec l'aide de la commission ouvrière, un règlement d'intérieur qui sera soumis à l'acceptation des ouvriers et à l'autorisation préfectorale et qui, dès lors, obligera tous les travailleurs de l'usine (H).

Ce règlement sera imprimé et affiché dans les bureaux et ateliers.

XI. — Décès. — Au décès d'un participant, ses droits continuent jusqu'à la fin de l'exercice en cours, au profit de sa veuve non divorcée ni séparée de corps et de biens, de ses enfants ou petits-enfants, ou de ses descendants.

S'il est propriétaire d'actions d'épargne, celles-ci seront remboursées par la maison à ses héritiers susindiqués, dans le délai d'un an, avec intérêts à 5 0/0.

Si le participant décédé ne laisse ni veuve non divorcée ni séparée de corps et de biens, ni enfants ou petits-enfants, ni ascendants, tous ses droits et le capital de ses actions d'épargne font retour à la masse et sont portés au compte des réserves.

XII. — Déchéance. — Le participant démissionnaire, destitué ou rayé du personnel de l'usine (I) pour autres causes que celles de suppression d'emploi, manque de travail, infirmités, est déchu de tous ses droits sur l'exercice en cours, sur la caisse de secours et sur celle de réserves. Seul, son livret de retraite lui est remis à sa sortie de l'usine. S'il est possesseur d'actions d'épargne, le montant de celles-ci lui sera remboursé en cinq annuités, avec inté-

rêts à 3 0/0, mais elles cessent de porter droit, même pour l'exercice en cours, à partir du jour de la sortie du participant.

XIII. — Il est entendu que M. Leclerc reste seul juge de toutes les réclamations qui pourraient se produire relativement aux statuts, dispositions et règlement de la participation, après avoir entendu les réclamants et la commission ouvrière.

XIV. — M. Leclerc se réserve expressément la faculté de faire cesser les effets de la présente organisation, s'il n'avait pas lieu d'être satisfait de ses résultats.

Dans ce cas, les effets de la participation cesseraient simultanément à sa dénonciation. Les livrets de la caisse des retraites seraient remis à leurs bénéficiaires respectifs, ainsi que ceux de la société de secours mutuels, les « actions d'épargne » remboursées aux porteurs avec les droits et intérêts y attachés, et enfin l'encaisse de la caisse de secours et de celle des réserves distribué aux participants, au prorata de leurs droits.

XV. — Il en serait de même en cas de retraite ou de décès de M. Leclerc, si ses successeurs n'entendaient pas continuer la participation.

XVI. — Tout employé admis à la participation en accepte, *ipso facto*, toutes les clauses.

Fait à Saint-Dizier, le 31 mars 1892.

Note A. — Les bénéfices nets comprennent les bénéfices bruts, déduction faite des frais généraux de toute nature, notamment:

Intérêt du capital à 6 0/0 ;

Loyers de l'usine, des magasins et du gros matériel ;

Entretien des locaux et du matériel, gros et petit ;

Agios et intérêts divers :

Impôts de tous genres ;

Assurances contre l'incendie et contre les accidents ;

Frais de voyage, de publicité, de bureaux, d'administration et d'exploitation ;

Frais de gérance et émoluments attribués au gérant, M. Leclerc, en représentation de son travail personnel.

Note B. — Ne sont point considérés comme interruption de service :

La mise à pied temporaire pour infractions au règlement :

Les absences autorisées par le patron, ni celles ayant pour cause la maladie ou des blessures ;

Les absences imposées par les devoirs militaires, non plus que le licenciement temporaire pour cause de manque de travail, à la condition que le travailleur soit venu se mettre à la disposition du patron : dans le premier cas, aussitôt ses devoirs remplis ; dans le second, dès qu'il aurait reçu du patron l'invitation de venir reprendre son service à l'usine.

Note C. — Si, d'après les inventaires, le montant du capital d'exploitation s'est élevé, dans l'exercice, par exemple, à 240.000 francs, et celui des appointements et salaires à 80.000 francs, c'est-à-dire dans la proportion de 3 à 1, le taux de la participation du personnel aux bénéfices sera de un quart des bénéfices nets. Si la proportion n'est que de 2 à 1, le taux de la participation sera élevé au tiers des bénéfices, etc.

A supposer un bénéfice net de 26.250 francs et la proportion du capital aux salaires 2 à 1, le bénéfice net total de l'année sera ainsi réparti :

Deux tiers au capital	17.500
Un tiers au travail	8.750
Ensemble	26.250

Note D. — La « Caisse de secours » créée par l'article 4 des statuts est indépendante de la société de secours mutuels de Saint-Dizier, de laquelle tout participant doit faire partie et qui, en dehors des soins du médecin et des médicaments, ne peut donner aux malades que des secours insuffisants.

Note E. — La répartition des bénéfices revenant au travail devant avoir équitablement pour base, non l'ancienneté des services, mais aussi leur importance,

Le gérant ou patron	aura droit à	6	parts.	
Le directeur	—	4	—	
Le principal comptable	—	2	—	1/2.
Le voyageur en titre	—	2	—	1/2.

Les employés de bureaux auront droit à 2 parts.

Les contremaîtres — 2 —

Ouvriers.

1re catégorie :	20	ans de services ininterrompus,		2 parts
2e	—	15	—	—	1 part 1/2
3e	—	10	—	—	1 — 1/4
4e	—	3 à 10	—	—	1 —

Le montant total du nombre des parts attribuées à chaque catégorie d'ouvriers sera distribué entre ceux-ci au prorata de leurs salaires.

NOTE F. — Le livret de retraite de tout participant restera entre les mains de M. Leclerc jusqu'à la liquidation de la pension du bénéficiaire ou à sa sortie de l'usine. Il en sera délivré un double sur carnet libre au bénéficiaire.

Il est bien entendu que, si une loi vient à établir un impôt sur le patron au profit des travailleurs en vue de leur constituer une retraite, la totalité de cet impôt sera prise sur la part de bénéfices accordée à ceux-ci.

NOTE G. — Les appointements des employés, contremaîtres, hommes au mois ou à la journée sont fixés par le patron.

Les salaires du « travail aux pièces » sont fixés par le tarif de main-d'œuvre en cours.

NOTE H. — Le règlement comportera :

1° Des « amendes » pour les divers cas d'infractions, de manquements et de fautes contre l'ordre et la discipline.

Le produit de ces amendes sera attribué à la caisse de secours;

2° Des « retenues sur salaires » pour perte ou bris d'outils ou de matières premières, malfaçons, dégradations et autres fautes de nature à porter un préjudice matériel à la communauté.

Le produit de ces retenues sera versé à la caisse de réserves contre les pertes.

NOTE I. — Le titre de participant indiquant des conditions particulières de stabilité et d'attachement à l'établissement, aucun participant ne pourra être renvoyé définitivement sans une décision de M. Leclerc.

ANNEXE N° XVIII

Règlement de participation à la maison Robert Martin, imprimerie, à West-Hartlepool (Angleterre).

Traduit du *Report to the Board of trade on Profit-Sharing*, 1891.

Mode de partage des profits. — 1° A partir du premier janvier 1890, 7 1/2 0/0 des profits nets des affaires seront distribués gratuitement aux employés à titre de gratification et de la manière désignée par le présent règlement.

Certificat du comptable. — 2° Les comptes seront examinés chaque année par un comptable qui fera connaître aux employés la part qui leur revient éventuellement.

Conditions pour être admis au partage des profits. — 3° Les employés ayant droit à une part des profits, à la fin de l'année financière, sont ceux qui étaient au service de la compagnie au commencement de cette année, et qui ont demandé à être inscrits sur la liste des participants aux profits.

L'acceptation des avantages offerts dans ce règlement n'est nullement une condition d'emploi ou d'avancement. Les participants aux profits sont libres de devenir ou de rester membres de n'importe quelle société mutuelle, mais ils sont obligés d'être membres de l'association de leur métier.

Portée du règlement. — 4° Le présent règlement est valable jusqu'à ce que le patron prévienne les employés de sa révocation. Mais pareil avertissement ne compte qu'à partir de la fin de l'année financière pendant laquelle il a été fait à moins qu'il ait été donné durant le mois de janvier.

Méthode de répartition. — 5° La part des profits revenant aux employés doit être, comme il est mentionné ci-après, divisée entre eux en proportion de leurs appointements et salaires respectifs, au commencement de l'année courante, calculés par semaine, à l'exclusion des primes pour surcroît de travail et autres

cas pouvant se présenter. En faisant la distribution annuelle, il sera loisible au patron de créditer de la part de profits de l'année précédente, revenant aux employés, toute part dont le montant serait inférieur aux salaires d'une semaine.

6° Les parts de chaque employé seront versées en déans les deux mois, en son nom, à l'une ou à l'autre caisse d'épargne et deviennent dès lors sa propriété personnelle.

DÉPART D'OUVRIERS. — 7° Un employé qui quitte le service, volontairement ou non, pour cause de maladie ou de mort, aura droit à sa part pour l'exercice en cours. Tout employé quittant pour quelque autre prétexte que ceux mentionnés plus haut perd ce droit. Toute somme ainsi retenue à un employé ne s'ajoute pas au fonds social, mais sera consacrée entièrement à l'établissement d'un fonds de bienfaisance destiné à des œuvres charitables au profit des employés. Les gratifications allouées pour travail supplémentaire sont aussi versées dans cette caisse.

RÉSERVE EN CAS DE DOMMAGES. — 8° Si un employé cessant d'être au service de l'association à cause de quelque acte de mauvais gré ou faute quelconque de sa part, cause quelque dommage à la maison, sa part sera employée à réparer ce dommage ou cette perte ou à acquitter la dette contractée.

9° Les employés n'ont ni les droits ni les responsabilités d'associés, et ne peuvent par conséquent, en aucune manière, prendre part à la direction des affaires.

MODIFICATIONS DU RÈGLEMENT. — 10° Les modifications jugées nécessaires pourront être faites éventuellement par les directeurs; mais ces changements ne comptent qu'à partir de la fin de l'année financière pendant laquelle ils ont été apportés, excepté s'ils sont annoncés durant le mois de janvier.

DÉFINITIONS. — 11° Les règles stipulées dans ces paragraphes concernent les deux sexes.

« Patron » ou « maison » signifie le propriétaire ou toute personne ou personnes lui succédant dans les affaires.

« Affaires » signifie les affaires de la maison quels que soient les changements qui peuvent survenir quant à la nature, aux branches de ces affaires ou aux lieux où elles sont gérées.

« Année financière » signifie l'année du 1er janvier jusqu'au 1er janvier suivant.

ANNEXE N° XIX

Règlement de participation à la maison Clarke, Nicholls et Coombs, fabricants de pâtisseries, à Hackney-Wick (Londres).

Traduit du *Report to the Board of trade on Profit-Sharing*, 1891.

BUT : Donner aux ouvriers un intérêt direct et personnel à la prospérité de la Compagnie, et faciliter l'acquisition, par les salariés, de parts sociales.

ART. I. — Depuis le premier janvier 1890, un intérêt consistant dans une part des profits nets de l'année sera distribué gratuitement entre tous les employés ou ouvriers des deux sexes qui auront été désignés comme participants à ces avantages.

ART. II. — Pour être en droit de participer au partage des profits il faut avoir travaillé au service de la Compagnie pendant douze mois consécutifs et terminant le 31 décembre (l'absence pour cause de maladie ou d'autres motifs également plausibles seront seuls admis) et y travailler encore à l'époque de la clôture du bilan ; si ces conditions ne sont pas remplies les salaires ordinaires seulement seront payés.

ART. III. — Le partage des profits divisibles entre les ouvriers sera établi comme suit : tous les salaires étant payés, les charges générales acquittées, notamment la réserve usuelle pour pertes, etc.; les intérêts obligatoires étant servis ; le dividende étant versé sur les actions privilégiées, ainsi qu'un dividende de 6 0/0 sur le capital ordinaire de la Compagnie, le montant des profits restants sera divisé en deux parts. Une moitié appartiendra aux actionnaires ordinaires et servira à augmenter leur dividende et l'autre moitié appartiendra au fonds des salaires des ouvriers, commis et autres employés de la Compagnie excepté ceux qui reçoivent totalité ou partie de leurs appointements sous forme de commissions.

ART. IV. — La distribution des profits entre les participants

qualifiés dans l'article 2 sera faite en sorte que les sommes payées à chacun d'eux soient en rapport avec la somme totale payée en gages et salaires durant l'année.

Art. V. — Tout participant, qui aura volontairement quitté le service de la compagnie ou en aura été renvoyé durant l'année, perdra tout droit à la participation aux profits de cette année.

Le fonds de secours. — Art. VI. — Les parts de profits non distribuées aux employés en raison de leur inexactitude à remplir les conditions stipulées dans l'article 2, seront converties de préférence en actions de la compagnie, dans le but de former un fonds de secours.

Art. VII. — Le fonds de secours est établi au bénéfice des ouvriers, ouvrières et employés en général et sera consacré à la discrétion des directeurs de la Compagnie :

1° A une pension, en cas de besoin, à toute personne qui peut tomber malade au service de la Compagnie ;

2° A une pension à la veuve de n'importe quel employé qui meurt étant au service de la Compagnie ;

3° A une pension à n'importe quel employé ou employée qui, ayant été pendant vingt-cinq ans ou au delà au service de la Compagnie, est frappé d'incapacité de travail.

Art. VIII. — Les directeurs peuvent, à volonté, compléter les ressources du fonds de secours.

Dispositions générales. — Art. IX. — Les comptes de la Compagnie seront faits annuellement au 31 décembre, et après avoir été examinés par le reviseur de la Compagnie qui sera toujours un comptable public capable, ils seront soumis à l'approbation des directeurs ; l'assemblée générale des actionnaires et le partage des profits se feront immédiatement après. Mais il est entendu clairement que, ayant cette garantie de bonne foi, les participants ne posséderont aucun droit de se mêler en aucune manière de la tenue des livres.

Art. X. — Les directeurs sont les uniques juges de toutes les réclamations qui pourraient survenir par rapport aux dispositions précédentes.

Art. XI. — Si les directeurs décident de cesser le partage des profits, ils se réservent le droit d'agir ainsi après avoir prévenu les intéressés et de diviser entre les employés, comme ils le juge-

ront bon, toute somme appartenant au fonds de secours. Mais les directeurs ont pour but et ils espèrent que par ce système les employés pourront, à la longue, devenir propriétaires de l'entreprise de la Compagnie ; ils ont l'intention d'associer quelques-uns des employés de la Compagnie à la direction du fonds de secours à mesure qu'il augmentera, ainsi qu'à la direction des affaires, excepté pour ce qui concerne les fonctions exécutives ; mais avant que l'avantage d'une telle mesure ne se soit clairement manifesté, il ne serait pas équitable d'en agir ainsi.

Art. XII. — Les directeurs déclarent que les sommes qui seront payées, dividendes, intérêts ou appointements, en raison de ces règles, soit aux participants soit aux membres de leur famille, désignés dans l'article VII, sont des dons, et ne sont nullement conférées par droit.

Art. XIII. — Les modifications qu'il sera jugé convenable de faire pourront être apportées au présent règlement d'après l'avis des directeurs.

ANNEXE Nº XX

Note sur l'organisation de la participation collective à la maison Dollfus-Mieg et Cie, filature, etc. à Mulhouse.

Extrait du *Bulletin de la participation*, notice CXXXIV.

La participation directe ou individuelle dans les bénéfices ne paraît pas à MM. Dollfus-Mieg et Cie applicable aux entreprises dans lesquelles la partie commerciale joue un rôle prépondérant. « Dans les maisons comme la nôtre, nous écrivent-ils, il surgit trop souvent des incidents qui faussent les résultats de l'industrie proprement dite déjà si incertains et surtout si irréguliers par eux mêmes. De plus, il y a une telle variété dans l'évaluation à faire des services rendus et un tel besoin de changement dans notre classe ouvrière que l'on se heurterait à une difficulté matérielle presque insurmontable dans la mise en pratique de ce système chez nous. Nous avons préféré nous en tenir à la participation indirecte.

« A vrai dire, ce genre de participation prend facilement un certain caractère de charité contre lequel bien des philanthropes protestent et qui ne remplace pas toujours pour les intéressés la satisfaction que leur procurerait la jouissance du droit acquis qui fait la base de la participation directe ; mais, d'un autre côté, nous sommes persuadés que l'usage des fonds que nous mettons à la disposition de nos différentes institutions est plus profitable à la masse que si les fonds étaient versés en espèces à des participants. »

Les institutions ouvrières de la maison Dollfus-Mieg sont alimentées : 1° par les intérêts à 4 0/0 d'un fonds spécial qui figure sur les livres de l'établissement au compte de réserve ouvrière et dont le solde créditeur était au 30 juin 1889 de 786.000 francs ; 2° par un prélèvement fixe sur les bénéfices de l'entreprise. La somme consacrée ainsi par la maison aux œuvres que nous dé-

crivons plus loin s'élève chaque année à environ 140.000 francs. Les salaires étant de deux millions de francs par exercice, cette somme de 140.000 francs représente en réalité un surcroît de rémunération de 7 0/0. Lorsque les ressources annuelles ne sont pas entièrement dépensées, les excédents viennent grossir le compte de réserve ouvrière.

Assurances obligatoires. — Les assurances obligatoires en vigueur depuis quelques années dans l'empire allemand comprennent : l'assurance des ouvriers contre la maladie et l'assurance des ouvriers contre les accidents du travail. En principe, les communes sont tenues de fournir les secours nécessaires, en cas de maladie, aux personnes soumises à l'assurance ; de leur côté, elles exigent des associés des cotisations suffisantes pour couvrir les dépenses. A côté de l'assurance communale, la loi autorise ou impose, suivant le cas, l'établissement de caisses distinctes, avec une administration spéciale. Ainsi, il peut être formé une caisse de fabrique dans un établissement qui occupe cent ouvriers. Les secours consistent dans la gratuité des soins de médecin et des médicaments, et dans une indemnité de chômage égale à la moitié du salaire, indemnité payable pendant treize semaines. La cotisation à verser, comme prime d'assurance, est fournie par les patrons, qui supportent un tiers de la charge et prélèvent les deux autres tiers sur les salaires des ouvriers.

La dépense annuelle que cette assurance occasionne à la maison Dollfus-Mieg et Cie, en dehors des cotisations des ouvriers, est de 26.000 francs. La maison y ajoute annuellement une somme de 7.500 francs pour des suppléments d'honoraires qu'elle alloue à un médecin spécial chargé de soigner ses ouvriers. A Belfort, la maison paie également pour ses ouvriers malades les honoraires du médecin et les médicaments. Sa dépense annuelle pour les malades de l'établissement de Belfort est de 2.500 francs environ.

Les frais de l'assurance des ouvriers contre les accidents sont supportés exclusivement par les chefs d'établissements. L'assurance s'applique aux ouvriers des manufactures, des mines, des chantiers de construction, aux ouvriers agricoles, aux employés des entreprises de transport et aux marins. Les assurés sont groupés par corporations régionales exerçant la même industrie ou

exposés aux mêmes risques. Ainsi, en Alsace-Lorraine, tous les établissements des industries textiles forment une corporation unique dont le siège est à Mulhouse. Les établissements associés contribuent aux dépenses proportionnellement au nombre d'ouvriers et au montant des salaires. L'assurance pourvoit aux frais de traitement de l'ouvrier blessé. En cas d'incapacité de travail partielle ou totale, elle fournit au blessé une rente mensuelle ; en cas de mort, l'indemnité due comprend les frais d'enterrement et l'allocation d'une pension à la famille. Pour l'assurance contre les accidents, la maison Dollfus-Mieg dépense annuellement environ 6.200 francs.

Une troisième assurance, celle contre l'invalidité et la vieillesse, doit être mise en pratique prochainement dans l'empire allemand. Elle aura pour but d'assurer une pension de retraite aux personnes devenues incapables de travailler par suite de maladie, d'infirmités ou de vieillesse. Dans cette assurance seront compris les ouvriers, les domestiques, les employés dont le traitement ne dépasse pas 2.000 francs par an. La rente, pour la vieillesse, est servie à l'âge de soixante-dix ans ; la rente d'invalidité est accordée, sans conditions d'âge, lorsque l'incapacité de travail a été reconnue. Quel sera l'avenir de cette assurance contre l'invalidité ? C'est là un gros problème au sujet duquel il est très difficile de se prononcer. « Ouvriers et patrons, a dit M. Charles Grad, ne savent au juste ce que leur coûtera l'institution des pensions de retraite, avec un fonctionnement régulier appliqué à la multitude des personnes à assurer contre les suites de l'invalidité. Aussi longtemps que la garantie des pensions s'étend à un groupe restreint de personnes, on peut apprécier approximativement dans quelles conditions l'institution doit être organisée. Mais pour assurer des pensions à des milliers et des millions d'individus, il n'en est plus de même. »

Assurances sur la vie. — En 1881, il a été fondé, par cinq maisons de Mulhouse, une assurance collective sur la vie, au moyen d'un premier fonds de 45.000 francs à la formation duquel la maison Dollfus-Mieg et Cie a participé pour 10.000 francs. 140 ouvriers sont actuellement assurés. Les assurances sont de mille francs chacune, payables, soit lorsque le titulaire de la police a atteint l'âge de soixante ans, soit au moment de son décès.

Les primes sont couvertes moitié par les revenus du capital de 45.000 francs, moitié par les assurés. En outre, 14 ouvriers de la maison Dollfus-Mieg et Cie se sont assurés directement à la compagnie l'Urbaine et à la Compagnie d'Assurances générales. A titre d'encouragement, la maison paie également la moitié des primes de ces assurances.

Assurances contre l'incendie. — La maison a organisé en 1865 une assurance collective du mobilier de ses ouvriers contre le feu, dont la prime est de 0 fr. 90 pour mille. Les principaux avantages de cette institution sont : 1° de faciliter à l'ouvrier les moyens de contracter l'assurance, les Compagnies n'acceptant pas volontiers des polices individuelles d'une aussi faible importance ; 2° de réagir contre la négligence apportée trop souvent à l'adoption de cette mesure de sécurité. Une seule police étant contractée par la maison, le coût de celle-ci et des avenants est nul pour l'assuré. Celui-ci, de plus, n'a à se préoccuper d'aucune formalité, car l'établissement se charge de toutes les démarches.

Actuellement le nombre des assurés est de 368.

Les sommes assurées atteignent 697.400 francs.

Le nombre des sinistres a été de 15.

Les remboursements se sont élevés à 5.357 francs.

La subvention annuelle accordée par la maison pour faciliter à ses ouvriers l'assurance contre l'incendie et sur la vie est de 3.000 francs environ, y compris l'assurance des vêtements dans les ateliers en cas d'incendie.

Logement a bon marché. — Dans son rapport sur le prix Jules Audéoud, lu à l'Académie des sciences morales et politiques le 10 août 1889, M. Emile Levasseur a exposé comme suit l'origine et le but des cités ouvrières de Mulhouse : « En juin 1853, douze manufacturiers de Mulhouse constituèrent une société civile sous le nom de Société Mulhousienne des cités ouvrières. M. Zuber, s'inspirant de ce qui se faisait déjà en Angleterre, avait été l'instigateur du projet ; M. Jean Dollfus en fut le créateur ; il fournit presque tous les fonds nécessaires à l'entreprise et il n'a cessé d'en suivre le développement avec la plus tendre sollicitude ; il fut dès le début, et il est resté jusqu'à sa mort le président de la Société. M. Emile Muller en a été l'architecte. La Société se proposa de construire des maisons pour une famille avec cour ou jar-

din, afin que chacun fût chez soi, condition importante pour la moralité autant que pour le bien-être ; de les faire saines et commodes, de manière que, chacun se plaisant chez soi, le cabaret fût moins fréquenté ; de les louer en se contentant d'un modique intérêt, et surtout de les mettre en vente au prix coûtant avec paiement en treize annuités, de manière à faciliter à l'ouvrier l'accès de la propriété et en le fixant au sol, à relever sa dignité en même temps qu'à améliorer sa situation matérielle. »

D'après ses statuts : « La Société, n'ayant en vue que le bien général de la population ouvrière, renonce à tout bénéfice provenant de son entreprise, et n'accorde aux actionnaires que le droit à un dividende annuel maximum de 4 0/0 du capital versé, et au remboursement successif des actions dans la mesure permise par le rendement des comptes annuels. »

L'acquéreur paie comptant deux ou trois cents francs, selon la valeur de la maison ; il entre en jouissance de l'immeuble, et par des versements mensuels comprenant uniquement l'intérêt et l'amortissement du capital, il devient, au bout de treize ans, propriétaire de la maison.

Les prix de vente actuels sont de 3.450 francs pour les maisons à rez-de-chaussée et de 5.600 francs pour les maisons à étage. Au 31 décembre 1888 le nombre des maisons construites et vendues était de 1.124. Les acquéreurs avaient payé depuis la fondation de la société, c'est-à-dire depuis trente-cinq ans, la somme de 4.584.020 fr. 95, et ils ne restaient devoir que 424.949 fr. 15. Telle est l'imposante épargne provoquée au sein de la classe ouvrière de Mulhouse par l'œuvre de Jean Dollfus.

La maison Dollfus-Mieg et Cie fait aux ouvriers méritants, sur leur demande, l'avance nécessaire à l'acquisition d'une maison.

Pensions. — En 1851, onze des principaux établissements de Mulhouse, ayant à leur tête la maison Dollfus-Mieg et Cie, ont fondé la Société d'encouragement à l'épargne. L'association consacra ses premières ressources à la construction d'une maison de refuge pour les vieillards sans famille. Mais on voulait surtout former un fonds de retraite et répandre parmi les travailleurs des usines les idées de prévoyance. Les ouvriers des maisons sociétaires devaient verser à la caisse de retraites de l'Etat 3 0/0 de leurs salaires, auxquels les fabricants s'étaient engagés à ajouter

une part contributive égale à 2 0/0 des mêmes salaires. « Malgré toutes les explications données et toutes les instances faites, dit le rapport de la dernière enquête décennale, la majeure partie des ouvriers se refusa, au bout de quelques années, à continuer les versements, qui cessèrent alors peu à peu complètement. » La société n'en continua pas moins son œuvre au moyen des sacrifices des patrons. La subvention annuelle de MM. Dollfus-Mieg et Cie est de 35.000 francs environ, et 148 de ses ouvriers et ouvrières reçoivent actuellement des pensions dans les proportions suivantes :

28.	120 francs
30.	121 à 150 »
37.	151 à 200 »
12.	201 à 250 »
13.	251 à 300 »
28.	301 à 600 »

Depuis la fondation de cette caisse de retraites, 1.792 ouvriers, ouvrières et veuves ont obtenu des pensions variant entre 100 et 500 francs, et 169 invalides du travail, hommes et femmes, ont été admis et soignés à l'asile.

Caisse d'épargne. — Pour faciliter l'épargne à ses ouvriers, la maison a créé pour eux une caisse d'épargne spéciale, qui reçoit des dépôts depuis 5 ans et paie un intérêt de 5 0/0. Actuellement le nombre des déposants est de 329 et les dépôts s'élèvent à 403.638 fr. 50. La charge de la maison pour cette institution est d'environ 5.800 francs, représentant le supplément d'intérêt ajouté au taux normal.

Réfectoire. — La maison a fait construire, en 1886, un réfectoire modèle pour les ouvriers de ses établissements de filature de tissage, de retordage et de construction. C'est un bâtiment de 50 mètres de longueur ayant au centre une cuisine et aux ailes des salles à manger. La cuisine, qui mesure 250 mètres carrés, renferme quatre plaques chauffées par la vapeur et quatre foyers à gaz ; elle a pour annexes les installations nécessaires au lavage de la vaisselle. Chaque salle a une superficie de 350 mètres carrés et contient quarante-quatre tables auxquelles peuvent s'asseoir trois cents personnes ; elle est munie de robinets à eau chaude et

à eau froide, d'appareils pour le chauffage à la vapeur et pour l'éclairage au gaz. L'une des salles est affectée aux hommes seuls et aux ouvriers qui prennent le repas en famille ; l'autre est réservée aux femmes. La maison met à la disposition du personnel des tabourets en jonc tressé, des marmites en fonte, des assiettes, des salières, des carafes, etc., ainsi que des torchons pour essuyer la vaisselle. Chaque ouvrier a sa marmite spéciale numérotée.

Un surveillant et quatre cuisinières, salariés par la maison, sont attachés au réfectoire.

Les cuisinières reçoivent des ouvriers et des ouvrières les aliments que ceux-ci apportent le matin et les cuisent ou les chauffent dans les marmites respectives. Un peu avant l'heure du repas, une équipe de huit manœuvres dispose dans la salle, suivant l'ordre des numéros, les marmites contenant les aliments cuits, de sorte que les ouvriers trouvent leur repas tout chaud servi à leur place. Les parents et les enfants des ouvriers, lors même qu'ils ne sont pas occupés dans la maison, peuvent venir au réfectoire prendre leur repas en famille. Le repas terminé, les ouvriers nettoient eux-mêmes leur vaisselle dans les annexes du bâtiment. Le réfectoire cuit aussi, pour les ouvriers qui le demandent, des repas que ceux-ci emportent, pour les prendre à domicile, dans des marmites prêtées par la maison. La maison tient la main à ce que le réfectoire soit constamment tenu dans le plus grand état de propreté.

A côté du réfectoire se trouve une promenade couverte avec des jeux divers.

680 personnes profitent actuellement du réfectoire ; 30 autres y font simplement cuire leurs aliments. Un deuxième réfectoire de dimensions moindres, vient d'être installé pour les ouvriers des établissements de blanchiment, de teinture et d'apprêts. Le service et l'entretien des bâtiments et de la vaisselle occasionnent à la maison une dépense annuelle d'environ 12.000 francs.

Assistance aux femmes en couches. — La maison verse annuellement une subvention de 4.000 francs à la Société de maternité de Mulhouse, qui a assisté en 1889 près de 300 mères. Cette association existe depuis vingt-trois ans.

Salle d'asile. — MM. Dollfus-Mieg et Cie possèdent à Dornach une salle d'asile ouverte gratuitement à tous les enfants de

la commune, sans distinction de culte. Cette institution, que dirigent quatre dames, est fréquentée actuellement par 200 enfants. Depuis 1850, date de sa fondation, jusqu'au mois d'avril 1890, elle a eu 3.740 petits élèves. Les frais d'entretien s'élèvent annuellement à 10.000 francs environ.

Dispositions diverses de secours et de prévoyance. — Une somme de 33.000 francs est affectée tous les ans aux services suivants :

1° Distribution de pain, de viande, de vin, etc., aux malades et aux ouvriers les plus nécessiteux ;

2° Fourniture de combustible pendant les grands froids ;

3° Distribution de boissons rafraîchissantes dans les ateliers pendant les fortes chaleurs ;

4° Pensions extraordinaires et secours spéciaux donnés de la main à la main ;

5° Frais de traitement d'une vingtaine d'ouvriers malades envoyés par la maison dans des villes d'eaux.

Parmi les organisations diverses intéressant le personnel, nous mentionnerons encore : une salle de récréation et un grand jardin réservé aux jeunes gens de 14 à 16 ans qui jouissent le matin et le soir d'un repos de trente minutes prescrit par la loi ; des vestiaires bien aérés et chauffés où des gardiens spéciaux sèchent les vêtements et les chaussures des ouvriers arrivés mouillés au travail ; une chambre pour les malades ; des lavoirs alimentés par les eaux de condensation ; de spacieuses salles d'attente pour les ouvriers qui demandent du travail, etc.

OUVRAGES ET DOCUMENTS CITÉS (1)

ANSIAUX. — Heures de travail et salaires. Paris, Alcan, 1896.

BLOCK. — Les progrès de la science économique depuis Adam Smith. Revision des doctrines économiques. Paris, Guillaumin et Cie, 1890.

BOEHMERT. — Die Gewinnbetheiligung; Untersuchungen ueber Arbeitslohn und Unternehmergewinn. Leipzig, Brokhaus, 1878.

BOEHMERT (traduit par Trombert). — La participation aux bénéfices. Paris, Chaix, 1888.

BOURDEAU. — Le socialisme allemand et le nihilisme russe. Paris, Alcan, 1892.

BRELAY. — La participation et le malentendu social. Paris, Guillaumin et Cie, éditeurs, 1881.

BRENTANO. — *Arbeitseinstellung und Fortbildung des Arbeitsvertrags*, Berichte von G. Auerbach, W. Lok, und F. Bahn im Auftrage des Vereins für Socialpolitik. Leipzig, Von Duncker et Humblot, 1890.

CORNIL. — Du louage de services ou contrat de travail. Paris, Thorin, 1895.

CAZENEUVE. — Les entreprises agricoles et la participation du personnel aux bénéfices. Paris, Guillaumin, 1889.

DELVAUX. — Faut-il appliquer la participation aux bénéfices? Conférence faite à la Société belge d'Economie sociale. Liège, Grandmont-Donders, 1892.

DEMEURE. — Notes sur les chambres d'explication des sociétés de Mariemont et Bascoup (Exposition internationale de Paris en 1889).

DEVILLE et K. MARX. — Le capital; aperçu sur le socialisme contemporain. Paris, Marpon et Flammarion, 1890.

(1) La présente nomenclature est loin de constituer une bibliographie complète de la participation aux bénéfices ; elle a pour seul objet de grouper les principaux ouvrages et documents cités au cours de notre étude. Pour la « Bibliographie de la participation » voir notamment le livre de MM. Gilman et Katscher, le chap. VIII du *Guide pratique* de M. A. Trombert, et la rubrique *Bibliographie* dans le *Bulletin de la participation aux bénéfices*.

D'EICHTHAL. — Socialisme, communisme et collectivisme; coup d'œil sur l'histoire des doctrines. Paris, Guillaumin et Cie, 1892.

FROMMER. — Die Gewinnbetheiligung, ihre praktische Anwendung und theoretische Berechtigung auf Grund der bisher gemachten Erfahrungenuntersucht. Leipzig, Von Duncker et Humblot, 1886.

GUESDE. — Collectivisme et révolution. Bordeaux, 1890.

GIBON. — La participation des ouvriers aux bénéfices et les difficultés présentes. Paris, Guillaumin et Cie, 1892.

GIDE. — L'avenir de la coopération ; conférence. Extrait de la *Revue Socialiste,* 10, rue Chabanais, Paris.

— Principes d'économie politique, 5e édition. Paris, 1896.

GILMAN. — Profit-sharing betwen employer and employee. Boston, Houghton, Mifflin et Cie, 1893.

GILMAN et KATSCHER. — Die Teilung des Geschæftsgewinns zwischen Unternehmern und Angestelten, ein praktischer Beitrag zur Arbeiter- und Lohnfrage. Leipzig, 1891.

GODIN. — Etudes sociales, 3e édition, Guise, Baré.

GUNTON. — Wealth and Progress. New-York, Appleton, 1891.

HOWELL. — Le passé et l'avenir des Trade-Unions. Traduction et préface par Ch. Lecour-Grandmaison. Paris, Guillaumin et Cie, 1892.

— The conflicts of capital and labour. London, Chatto and Windus, 1878.

JANNET. — Le capital, la spéculation et la finance. Paris, Plon, 1892.

DE LAVELEYE. — Le socialisme contemporain, 6e édition. Paris, Alcan, 1891.

LEROY-BEAULIEU (PAUL). — Essai sur la répartition des richesses et sur la tendance à une moindre inégalité des conditions. Paris, Guillaumin et Cie, 1881.

— Traité théorique et pratique d'économie politique, 4 vol. Paris, Guillaumin, 1896.

MALON. — Le socialisme intégral. Paris, Alcan, 1892.

PRICE. — Industrial Peace. Londres, Macmillan, 1887.

ROBERT. — Exposition universelle internationale de Paris. Economie sociale. Section II, rapport. Paris, Imprimerie nationale, 1891.

— Le contrat de participation aux bénéfices, son caractère et ses résultats. Paris, Chaix, 1889.

SAY (LÉON) et CHAILLEY. — Nouveau dictionnaire d'économie politique. Paris, Guillaumin et Cie, 1891.

SCHLOSS. — Methods of industrial remuneration, 2e édition. London, William and Norgate, 1894.

— Report to the Labour Department on Profit-Sharing. London, C. 7458 of session 1894.

SECRÉTAN. — Mon utopie. Nouvelles études morales et sociales. Lausanne, F. Fayst, 1892.

SEDLEY TAYLOR. — Profit-Sharing between capital and labour; six essays. London, Keyan Paul French et Cie, 1884.

STIMSON. — Handbook to the labour laws of the United States. New-York, Scribner, 1896.

TROMBERT. — Guide pratique pour l'application de la participation aux bénéfices. Paris, Chaix, 1892.

VACCARO. — La lutte pour l'existence et ses effets dans l'humanité, traduit par J. Gaure. Paris, Chevalier-Marescq, 1892.

VILLEY. — La question des salaires ou la question sociale. Paris, Laros et Forcel, 1887.

VON JHERING. — La lutte pour le droit. Paris, Chevalier-Marescq, 1890.

VON SCHULZE GAEVERNITZ. — Zum socialen Frieden; eine Darstellung der socialpolitischen Erziehung des englischen Volks im neunzehnten Jahrhundert. Leipzig, von Duncker et Humblot, 1894.

WALKER (F.-A.). — The wages question. New-York, Holt, 1876.

WEILER. — L'esprit des institutions ouvrières de Mariemont. Morlanwelz, Geuze, 1888.

— L'arbitrage industriel devant la science économique. Morlanwelz, Geuze, 1891.

WITTHLE. — Report to the board of trade on profit-sharing. London, Eyre and Spottiswoode, 1861.

* * *

Bulletin de la participation aux bénéfices, publié par la Société pour l'étude pratique de la participation du personnel dans les bénéfices. Paris, Chaix, 20, rue Bergère.

The co operative News and Journal of associated industry, 1, Balloon-street, Manchester.

Documents produits à l'exposition d'économie sociale, 1889.

Enquête de la Commission extraparlementaire des associations ouvrières (France, Ministère de l'intérieur), 1883-1885.

Enquête sur le travail industriel en Belgique. Bruxelles, Lesigne, 1887.

Exposition universelle de 1889. Groupe de l'Économie sociale. Congrès international de la participation aux bénéfices, tenu au palais du Trocadéro et au Cercle populaire de l'Esplanade des Invalides, du 16 au 19 juillet 1887. Compte rendu *in extenso* des séances. Paris, Guillaumin et Cie, 1890.

Procès-verbal du Congrès international des sociétés coopératives de consommation, tenu à Paris, septembre 1891.

L'Emancipation, organe mensuel des associations ouvrières et du Centre coopératif du Midi. Nîmes, rue Duguesclin, 1.

Revue d'économie politique, mensuelle. Paris, Larose.

Revue sociale et politique, publiée par la Société d'études sociales et politiques. Bruxelles. (*Ne paraît plus.*)

Employer and Employed, published from the Association for the promotion of profit-sharing. Boston, 1894-1895. (*Ne paraît plus.*)

The Trade-Unionist, hebdomadaire. Distributing agency, 6, Temple Chambers, London. (*Ne paraît plus.*)

Labour Copartnership, established to advocate co-operative production based on the co-partnership of the workers. London, 15, Southampton Row, Holborn, 1894-1896.

The twentieth annual co-operative congress 1888, held in the co-operative hall at Dewsbury, May 21st, 22nd and 23th ; edited by E. V. Neale.

The Labour Gazette, the journal of the Labour Department of the Board of trade. London.

The american Journal of Sociology, publié par The University of Chicago Press.

TABLE DES MATIÈRES

DEUXIÈME PARTIE

LA PARTICIPATION AUX BÉNÉFICES AU POINT DE VUE DE LA SCIENCE ÉCONOMIQUE.

TROISIÈME PARTIE

LA PARTICIPATION AUX BÉNÉFICES AU POINT DE VUE DU DROIT.

QUATRIÈME PARTIE

APPENDICE

ANNEXES

Paris. — A. Rousseau, imprimeur-éditeur.

« **MUSÉE SOCIAL** ». — Publication mensuelle ayant pour objet de faire connaître les travaux de la Société et les documents rassemblés par elle, contenant un *Bulletin bibliographique où sont insérés les Comptes-rendus d'ouvrages envoyés à titre gracieux.*

Numéros parus en 1896-1897-1898.

Nos — Série A. — (*Tirée à 5.800 exemplaires.*)

1. Le Musée social ; organisation, services.
2. Le Trade-Unionisme et les causes de son succès.
3. Discours de M. Pickard, président de la Fédération des mineurs de la Grande-Bretagne à la réunion annuelle de cette association, le 14 janvier 1896.
4. Les syndicats du bâtiment en Angleterre.
5. Fête du travail du dimanche 6 mai 1896.
6. Septième congrès international des mineurs (Aix-la-Chapelle), (25-28 mai 1896), suivi d'une notice sur M. Thomas-Burt, membre du Parlement anglais, président du Congrès.
7. Les ouvriers de la construction navale en Angleterre, leur syndicat et leur secrétaire général, M. Robert Knight.
8. Le 29e Congrès national des syndicats ouvriers britanniques, tenu à Edimbourg du 7 au 12 septembre 1896.
9. Les ouvriers des docks et entrepôts en Angleterre.
10. Une grève dans l'industrie de la confection à Berlin, 1896.
11. Les unions professionnelles en Belgique (projet de loi).
12. L'industrie dans la Russie centrale.
13. La réforme des caisses d'épargne devant le 9e congrès du crédit populaire à Lille, 1897 (Discours de M. Lepreux).
14. L'industrie de la couture et de la confection, à Paris.
15. Le mouvement syndical en France et le congrès de Tours, 1896.
16. Les mineurs européens, à propos de leur 8e congrès.
17. La fédération internationale des marins et des travailleurs des ports et entrepôts (juin 1896 — juin 1897).
18. Le crédit agricole dans la province de Parme.
19. Congrès de la législation du travail à Bruxelles, 1897.
20. Le Vooruit. La coopération et l'organisation socialiste en Belgique.
21. Enquête sur les législations relatives au droit d'association. Réponses au questionnaire général sur le droit d'association.
22. Enquête sur les législations relatives au droit d'association. Réponses au questionnaire spécial sur les syndicats professionnels.

Nos — Série B. — (*Tirée à 1.700 exemplaires.*)

1. Questions législatives. Projet de loi sur la responsabilité des accidents du travail, voté par le Sénat le 24 mars 1896 (une bibliographie de la question, extraite du catalogue de la bibliothèque du Musée social, est jointe en appendice).
2. L'assurance contre le chômage involontaire en Suisse.
3. 4e Congrès socialiste international (Londres, 1896).
4. La démocratie socialiste en Allemagne et la question agraire au Congrès de Breslau.
5. L'assurance obligatoire contre le chômage à Saint-Gall (Suisse). Suppression de la caisse de chômage.
6. L'assurance sur la vie et les habitations à bon marché.
7. Questions agricoles. Les baux à complant dans la Loire-Inférieure.
8. La grève des employés de chemins de fer en Suisse, 1896-1897.
9. Concours sur la participation aux bénéfices : Rapport fait au nom du jury par M. Levasseur, de l'Institut.
10. Le mouvement trade-unioniste aux Etats-Unis, par M. J. W. Sullivan, délégué de la Fédération américaine du travail au Congrès des trade-unions anglaises d'Edimbourg, en 1896.
11. L'assurance contre les maladies et les accidents en Suisse.
12. Un settlement anglais. Notes sur Toynbee Hall.
13. Les gens de mer et les ouvriers du port de Hambourg, avant et pendant la grève de 1896-1897.
14. Le Congrès de la protection ouvrière à Zurich.
15. La Fédération des travailleurs du Livre.
16. Voyage d'un économiste en Ukraine.

PUBLICATIONS DU MUSÉE SOCIAL

Le MUSÉE SOCIAL, statuts, organisation, services. — Année 1897.

Le Trade-Unionisme en Angleterre, par M. de Rousiers, avec la collaboration de MM. de Carbonnel, Festy, Fleury et Wilhelm. — Paris, Armand Colin et Cie, 1897.

La vie coopérative en Italie, par MM. Mabilleau, de Rocquigny et Rayneri. — Paris, Armand Colin et Cie, 1897.

Liste des syndicats agricoles français existant en 1898, publiée par le *Service agricole du Musée social*.

La Grève de Carmaux, par M. Léon de Seilhac.

L'Industrie de la couture à Paris, par M. Léon de Seilhac.

Le Congrès de la législation du travail tenu à Bruxelles en 1897, par M. Léon de Seilhac.

Etude sur les populations rurales de l'Allemagne et la crise agraire, par M. Blondel, avec la collaboration de MM. Brouilhet, Julhiet, Quesnel, de Sainte-Croix. — Paris, Larose, 1897.

L'essor économique et industriel du peuple allemand, par M. Blondel. — Paris, Larose, 1898.

CONFÉRENCES DE L'ANNÉE 1897-98

PUBLIÉES EN BROCHURES IN-8°

---

21 décembre. — M. BLONDEL. — L'essor économique de l'Allemagne depuis 1870.

11 janvier. — M. Ed. FUSTER. — Le socialisme d'Etat en Allemagne et la législation sur les accidents du travail,

25 janvier. — M. FLEURY. — L'union des mécaniciens en Angleterre (*Amalgamated Engineers*).

1er février. — M. Maurice DUFOURMANTELLE. — Les associations coopératives en Allemagne et leur développement par l'action de l'initiative privée.

15 février. — M. de SAINTE-CROIX. — La fédération des colonies britanniques et ses causes sociales.

1er mars. — M. Ed. FUSTER. — Les syndicats ouvriers en Allemagne.

15 mars. — M. BLONDEL. — Les transformations sociales de l'Allemagne contemporaine.

29 mars. — M. Maurice DUFOURMANTELLE. — Du concours donné aux associations coopératives, en Allemagne, par l'Etat et par les caisses d'épargne.

PARIS. — A. Rousseau, imprimeur-éditeur.



